


3 1761 11766766 7







Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117667667>







CA1  
MI  
- E52

Human Resources  
Development Canada

Développement des  
ressources humaines Canada

Government  
Publications 22

# Annual Report

## Employment Equity Act

### 1993





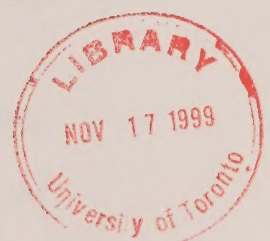




# Annual Report

## Employment Equity Act

# 1993





Annual Report

Employment  
Equity Act

1993





Minister of  
Human Resources  
Development



Ministre du  
Développement des  
ressources humaines

His Excellency  
The Governor General of Canada

May it please your Excellency:

It is with great pleasure that I present the sixth Annual Report to Parliament on the Employment Equity Act.

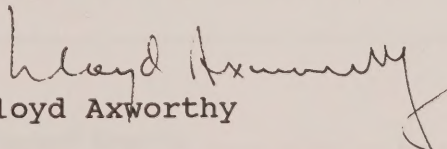
Since this is the first Report on the Employment Equity Act that I am tabling as Minister of Human Resources Development, I want to take this opportunity to reaffirm the Government's commitment to achieving equality for all Canadians.

When the Employment Equity Act was first proclaimed in 1986 its purpose was to eliminate systemic barriers to employment faced by the women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities. I believe that this objective remains equally valid today. We must constantly work to achieve our economic goals while building a more equitable society. It is only by utilizing the skills and abilities of all Canadians that we will build a dynamic economy and vibrant society.

However, as the results in this report indicate, progress has been painfully slow. While there are success stories and individual employers who are making great strides, we must acknowledge that the time has come to strengthen the Act.

In the coming year, the Government will ensure that concrete steps are taken to revise the Employment Equity Act. I am hopeful that a renewed and strengthened legislative base for employment equity will result in a more representative work force.

Respectfully submitted,

  
Lloyd Axworthy





# Table of Contents

	Page
Introduction .....	1
1992 in Review .....	3
1. Achieving Equity in the Labour Market .....	7
2. Qualitative Measures .....	13
3. Setting the Context .....	17
4. The Designated Group Profiles .....	23
Women .....	25
Aboriginal Peoples .....	31
Persons with Disabilities .....	37
Members of Visible Minorities .....	43
5. Assessment of Employers' Results .....	49
Appendix A: Notes on Data .....	A-1
Appendix B: Tables: Consolidation of Employers' Reports .....	B-1



Produced by Communications and the Employment Equity Branch  
Human Resources Development Canada

If you require additional copies or an alternate format of this publication  
please contact:

Public Enquires Centre  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage  
Hull, Quebec  
K1A 0J9  
Tel.: (819) 994-6313

Printed in Canada 



# Introduction

This document is the sixth Annual Report under the *Employment Equity Act*. It analyses the qualitative and statistical information submitted by employers who are required to implement employment equity programs and to report annually on their progress.

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986. Its purpose is to ensure that employers take concrete steps to improve the employment situation of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. As well, the federal government has been implementing the Federal Contractors Program since 1986, to ensure that employers who wish to do business with the federal government implement employment equity programs.

Since the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program were introduced, the level of awareness and acceptance of employment equity principles has increased. Less than a decade ago, at the time the Royal Commission on Equality studied the employment situation of the designated groups, little knowledge existed about either the employment barriers faced by designated groups, or the ways in which these could be overcome. Today, the concept of employment equity is well known to many, and employment equity planning is becoming firmly entrenched in the way employers conduct their business. Both employers and employees are familiar with the terms and “how to’s” of developing and implementing employment equity programs.

A goal of the Act is to encourage employers to develop human resource planning and systems for achieving employment equity objectives. These systems cover hiring, succession planning, adapting to technical change, employee retraining and redeployment in periods of downsizing.

Employment equity is becoming a permanent part of operating a business and providing quality services to a diversified population.

*“As an executive with a major Canadian corporation that has devoted a number of years to meeting goals on employment equity, I can clearly see the benefits to my corporation and its clients as well as the employees who directly benefit from being hired and promoted through this process...In working to meet our own goals and government goals on hiring and promoting members of these groups, Royal Bank has undoubtedly benefited by gaining access to some very talented members of the workforce, many of whom we might not have discovered otherwise.”*

*The Financial Post, Tuesday, July 20, 1993*





# 1992 in Review

## The Context

In 1992, the recession continued to affect employers and employees under the Act. The number of employees covered by the Act decreased to 602,265. Full-time positions declined, while part-time work increased very slightly. More job openings were filled internally through promotions. Mobility in the workforce also declined,

### KEY STATISTICS

Number of Employers .....	345
Number of Employees .....	602,265
Employment Growth under the Act .....	-1.92%
Employment Growth in Canada .....	-0.81%
Average Full-Time Salary .....	\$40,181
Number of Hirings .....	46,009
Number of Promotions .....	43,310
Number of Terminations .....	57,819

with employers reporting fewer hirings, promotions and terminations. Accordingly, fewer opportunities arose for designated groups to improve their status. As in past years, new technology and computerization have continued to change the workplace. Designated group members tended to be more affected by these changes because many of them were working in clerical, non-specialized or labour-intensive jobs.

## Women

Women's participation in key occupational groups and industrial sectors improved somewhat in 1992. Their representation in the workforce reached 44.68%. However, women remained segregated in clerical jobs, with few working in management, professional, blue-collar, trades and technical occupations. Women made progress and held on to their past gains, despite the effects of the recession. They were hired and promoted into occupations where they were underrepresented,

### KEY DATA

Overall Representation ..... 44.68%

#### Full-Time Data

Women's Average Salary .....	\$33,175
Men's Average Salary .....	\$45,029
Share of Hirings .....	35.98%
Share of Promotions .....	54.06%
Share of Terminations .....	35.61%

and they left the workforce at a lower rate than men. The employment situation of women continued to illustrate the need for strong employment equity measures to improve their representation in many occupational groups. Women were equitably represented in only 17 companies, although more than two-thirds of employers reported progress in 1992.

## Aboriginal Peoples

The representation of Aboriginal peoples (1.01%) increased only slightly in 1992. Aboriginal men remained segregated in blue-collar and technical occupations, while aboriginal women were concentrated in clerical positions. Aboriginal women, however, were more prevalent in blue-collar, trades and technical jobs than other women. Aboriginal peoples' proportion of hirings and promotions were higher than the representation in the workforce under the Act. However, these proportions remained lower than the group's availability in the Canadian labour

force as a whole. Relatively high rates of termination of aboriginal people explain the lack of progress for the group, although about one-third of employers reported making some progress during the year. Eighty-five employers reported having no aboriginal people in their permanent workforce. Few employers received satisfactory ranking for the situation of aboriginal people.

### KEY DATA

Overall Representation ..... 1.01%

#### Full-Time Data

Women's Average Salary ..... \$29,412

Men's Average Salary ..... \$38,796

Share of Hirings ..... 2.04%

Share of Promotions ..... 0.96%

Share of Terminations ..... 1.33%

## Persons with Disabilities

The representation of persons with disabilities (2.54%) did not improve substantially in 1992. They remained underrepresented throughout the workforce under the Act, although their employment patterns closely resembled other employees in the workforce. Persons with disabilities earned nearly as much as all members of

the workforce, and they were just as likely to work in management and professional positions. Most employers reported little change during the year. The number of persons with disabilities hired was not high enough to improve the group's share of the workforce. Only 33 employers had a workforce where the group was well represented. Few employers reported progress.

### KEY DATA

Overall Representation ..... 2.54%

#### Full-Time Data

Women's Average Salary ..... \$31,662

Men's Average Salary ..... \$44,235

Share of Hirings ..... 1.34%

Share of Promotions ..... 2.50%

Share of Terminations ..... 2.46%



## Members of Visible Minorities

The representation of members of visible minorities in the workforce covered by the Act increased slightly to 7.91% in 1992. Group members were more likely to

work in middle management, professional and clerical occupations than other employees under the Act. Many employers showed they had improved the situation, with as many as 123 receiving an "A" for the current situation of visible minorities. Despite few opportunities for change, more members of visible minorities were promoted, and fewer were terminated.

### KEY DATA

Overall Representation ..... 7.91%

#### Full-Time Data

Women's Average Salary ..... \$32,075

Men's Average Salary ..... \$42,296

Share of Hirings ..... 7.73%

Share of Promotions ..... 11.29%

Share of Terminations ..... 6.00%





# Achieving Equity in the Labour Market

Employers are facing many challenges in implementing employment equity at this time. The recession continued in 1992, and the country's unemployment rate was 11.3 per cent. As resources shrank, many employers were faced with downsizing, reorganizing and, in some cases, closing their business.

In implementing employment equity, it is necessary to take into account the business realities of these difficult times. Plans and objectives may not always be attainable within the projected time frames, and goals may need to be adjusted.

Employment equity means more than simply hiring women, aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities. It means developing creative strategies to ensure that scarce jobs are filled according to the principles of sound human resource and employment equity planning. The focus must be on developing training and retention programs that allow longer-term internal changes to take place in an employer's workforce.

Employers can be expected to make more progress towards an equitable workforce during periods of economic growth than during periods of restraint. Under good economic conditions, employers have more opportunities to hire and promote members of the designated groups. Therefore, they may achieve good results without actually extending the greatest amount of effort. In times of restraint, however, employers' best efforts may go unrewarded. Low proportions of designated group members hired and promoted in the workforce may reflect difficult economic times rather than a lack of effort on the part of employers. In assessing employers' results for 1992, we must take into account qualitative information reflecting the special measures, types of accommodation and positive action that they have taken in their business.

Difficult economic conditions have called for all partners — business, unions, designated groups and government — to collaborate to help meet the objectives of equity in the workforce.

## How the Act Works

The *Employment Equity Act* was proclaimed in August 1986, and the Legislated Employment Equity Program was set up to administer, implement and monitor compliance with the new legislation. The Act applies to federally regulated employers with 100 or more employees. It covers employers primarily in the banking, communications and transportation sectors. In 1992, the legislation covered 350 employers who collectively employ more than 603,000 workers.

The number of employers subject to the Act fluctuates slightly from year to year as a result of changes in the number of employees or business activities.

The purpose of employment equity legislation is to ensure that members of designated groups — namely women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities — have employment opportunities and benefits consistent with their skills, abilities and potential. The Act requires that employers develop and implement employment equity programs to achieve a representative workforce — that is a workforce that reflects the makeup of the pool of available workers. (The makeup of the workforce may vary from region to region.) Requirements include preparing an employment equity plan with goals and timetables, identifying and removing employment barriers, instituting positive policies and accommodating employees' physical, cultural and other differences.

Employers must submit annual reports that provide comprehensive data on the representation and distribution of designated group members in their workforce. Employers are also encouraged to submit information on the steps they have taken toward incorporating employment equity in their business.

Under the legislation, the government ensures public access to all employer reports by distributing them to libraries across Canada and making them available for purchase. Making this information public has encouraged groups representing or serving a designated group clientele to work directly with employers and unions to develop specific employment equity measures.

## **Compliance**

The government is responsible for ensuring that employers comply fully with the requirements of the *Employment Equity Act*. Employment equity consultants are available in each province to help employers review their equity programs and develop effective work plans to continue improving the situation of designated groups.

The Department also reviews and analyses all employers' employment equity data to assess compliance with the Act. The information that employers compile on the representation, salaries and distribution of designated groups in their workforce plays a significant role in the operation of the legislation. First and foremost, the data provide employers with a snapshot of their workforce by identifying occupational groups where underrepresentation or concentrations exist. These data also provide a baseline for developing an action plan to achieve employment equity and for monitoring yearly progress to determine if adjustments are needed. In addition, the data provide important information on any progress in the federally regulated workforce as a whole.



The government has worked closely with employers and designated groups to refine the current definition of persons with disabilities and gain a better understanding of this definition. Efforts have been made to ensure the definition takes into account the best national and international research available. Energy is also spent to ensure information collected by Statistics Canada is comparable to data reported by employers.

Some concerns have been raised about the accuracy of "self-identification surveys" used in organizations. Accordingly, we have reviewed the survey instruments and processes employers use to identify designated group employees for employment equity purposes. Employment Equity Consultants continue to offer advice and assistance to employers in refining their survey forms and implementation procedures. This improves the quality of the data they submit to us.

For the 1992 reporting year, four employers failed to file an annual report as required.<sup>1</sup> One failed to file because it was about to close. Negotiations have taken place with the other three employers to ensure they take remedial action and meet their obligations under the legislation. Employers who fail to meet the reporting requirements may be subject to a fine of up to \$50,000 upon summary conviction.

## Providing Assistance

The government carries out a variety of activities to ensure the Legislated Employment Equity Program and Federal Contractors Program operate effectively. Activities cover three key areas: information and promotion, advisory and consultative services, and data development and distribution.

### **Information and Promotion**

Many documents have been produced which detail the requirements of both the *Employment Equity Act* and Federal Contractors Program. Self-help manuals for employers have been prepared and a computerized employment equity reporting system has been developed. Other documents continue to promote the concept of equality.

- The second issue of *Towards Equity* was produced in 1993. This newsletter featured a report on the 1992 Merit Award Program and showcased the special efforts and outstanding achievements of companies implementing employment equity measures under the Federal Contractors Program.
- A booklet entitled *The Employment Equity Act: 1987 to 1991* was also prepared. It provides a statistical overview of the changes in employers' results during the first five years of reporting. This document, although unpublished, is publicly available upon request.

<sup>1</sup> These employers are listed at the end of the chapter "Assessment of Employers' Results".

- The video *A Little Elbow Room, Please*, was produced. This production highlights women working in trades and technology.
- Two other documents which have recently been produced include *Facts and Fiction* and *Creating a Diverse Workplace*.

### ***Advisory and Consultative Services***

Employment equity program consultants are located in each province. They give advice and training to employers and other groups to help them develop, implement and improve employment equity programs.

The government co-ordinates national and regional meetings to share information and develop better strategies for implementing employment equity.

### ***Data Development and Distribution***

The government develops data on the availability of designated group members in the labour market, and provides these data to employers, labour, designated groups and others. Employers use this information to set appropriate goals for employment equity. Government and the public can then assess the progress being made under the Act.

Work is under way to compile the most recent labour force data on designated groups. These data are being derived from the 1991 Census and the Health and Activities Limitation Survey (HALS). The forthcoming *Employment Equity Data Report (1991) on Designated Groups* will show the representation of the designated groups in the total population and the Canadian labour force as a whole. The revised data will also include information on the highest level of schooling and field of study for designated group members. The 1991 report will also distribute data in a user-friendly software format. The expected release date for the report is the end of January 1994.

The Interdepartmental Steering Committee and Working Group on Employment Equity Data provide direction and act on issues such as improving the quality of employment equity data, developing and testing survey questions and instruments, and reviewing the comparability of data and definitions. These coordinated efforts have resulted in better information about designated group members.

### ***Parliamentary Review of the Employment Equity Act***

In 1991, as required by Section 13 of the Act, the House of Commons formed a Special Committee to conduct a comprehensive review of the provisions and operation of the Act. The government followed the proceedings of the Special Committee with great interest. Many groups and individuals expressed their views on the legislation. Although they expressed diverging opinions on certain matters, they all agreed that this type of legislation is important. Despite the general support for the objective and principles of the legislation, witnesses also called for substantive changes.



**Federal Contractors Program**

The Federal Contractors Program requires employers with 100 or more employees who bid on federal goods and services contracts worth \$200,000 or more to certify their commitment to implementing employment equity programs. To date, 1,336 employers representing over 1,111,216 employees have certified their commitment under the Program.

To monitor employers' progress in meeting their commitments, compliance officers conduct reviews. Although the Federal Contractors Program does not require employers to file annual reports, compliance officers request them to submit documents on a periodic basis. Officers also visit employers' premises to assess their efforts to meet 11 planning and implementation criteria outlined by the Program.

**Merit Awards**

This year, the Federal Contractors Program held the fourth annual awards ceremony. Selected employers are presented with merit awards in recognition of exemplary efforts to implement employment equity programs. The merit award winners of 1993 are Connaught Laboratories Limited, Petro-Canada and Amdahl Canada Limited.

In addition to the three merit award winners, the Federal Contractors Program announced the Certificate of Merit winners for 1993. These employers are: the University of Saskatchewan, Camco Inc., Pratt & Whitney Canada Inc., Simon Fraser University, Standard Aero Ltd., Chevron Canada Limited, Centre de recherche industrielle du Québec and Jantzen Canada Inc.

**Canadian Committee on Employment and Disabilities**

As one of the departments in the National Strategy for the Integration of Persons with Disabilities, Human Resources Development formed the Canadian Committee on Employment and Disabilities to assess and improve the participation of Canadians with disabilities in employment and training programs and services.

The guiding force behind the work of the Canadian Committee on Employment and Disabilities is the report *Willing to Work Together*. This was commissioned by the Department and initiated by the Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped (COPOH) and the National Anti-Poverty Organization.

To act on the recommendations in the report, the Canadian Committee on Employment and Disabilities established four working groups: Programs and Services, Staff Training, Communications and Barrier-Free Access. The working groups are addressing the important goals of equal access and economic integration.

The first issue of *Employability*, the newsletter of the Canadian Committee on Employment and Disabilities, was released in early 1993. This newsletter is designed to inform its readers about services for Canadians with disabilities. *Employability* is available in alternative formats, including a recorded edition in French and English. To obtain copies, please call 1-800-363-0044.



# Qualitative Measures

The *Employment Equity Act* requires employers to achieve an equitable representation of designated groups in their workforce. The Act also requires employers to prepare an action plan that includes their employment equity objectives and a timetable for meeting them. Since 1990, the federal government has asked all employers subject to the *Employment Equity Act* to provide information on the remedial, accommodating and supportive measures they have implemented to achieve the goals of employment equity, even if these have not yet led to significant statistical change.

This chapter is primarily concerned with particular steps that employers have taken toward meeting their employment equity goals despite difficult and uncertain economic times. The chapter reflects what just over one-third of employers subject to the *Employment Equity Act* (i.e., 144 employers out of 345) said about their efforts to keep designated group members in their workforces. It also includes comments employers provided in the explanatory note attached to their statistical report for 1992, along with what they said in telephone conversations to check written information and the meaning of certain items.

## Equity and Downsizing

Most people agree that time is needed before the number of designated group members in the workforce can improve significantly, especially given today's economic conditions, which encourage rationalization and downsizing.

Keeping members from designated groups on staff, while reducing the workforce, is both a challenge and a major achievement. However, only a few of the approximately 40 employers who say they are downsizing qualified their concern or provided information on ways they tried to meet this challenge.

One employer expressed concern about the climate surrounding the economic downturn, and said that what he was "most afraid of, was the potential backlash." This backlash, he said, was a true test. "It is precisely when a firm has to cut staff that one can check whether it really means business, and when we can see the extent to which people can be wrongly informed or have misunderstood things. Employment equity calls personal prejudices, favouritism and old... networks into question. And here we are back at square one!"

This employer hopes equity will become a part of the decision-making process, and in order to ensure it becomes just that, he has placed it on the agenda for all downsizing discussions at every level, and has introduced an information and awareness campaign. "In spite of it all," he added, "I am confident, because Canadians have a deep sense of fair play."

Another employer makes sure that equity is an essential part of human resource planning. He considers his equity objectives in analysing all threatened positions and reassigns some members of designated groups to other tasks.

Another employer, with government assistance, has introduced a work sharing program in the hope of avoiding numerous layoffs.

Some employers have a highly unionized workforce. In these cases, seniority rules govern temporary and permanent layoffs and recall lists, which makes things more difficult for designated groups. One of these employers said that an agreement had been reached with the union to set aside the usual seniority rules to give precedence to a limited number of workers with disabilities. Although the agreement did not cover employee layoffs, it made reasonable provision for those who had become disabled on the job, and for a number of others who were disabled before they were hired.

## **Equity and Surplus Personnel**

Some employers have found that they have staff on their payroll whose positions have become redundant. For example, this situation can arise as a result of technological change. Rather than laying off employees immediately, a number of employers have downsized through attrition, hiring freezes and an incentive plan to encourage employees to leave voluntarily. One employer even promised its non-unionized personnel that the anticipated technological changes would not lead to any dismissals.

Many companies emphasize training or retraining for surplus employees and employees whose jobs are threatened. The objective is to prepare them either to fill other positions in the firm, to improve their opportunities for promotion within the company or their job prospects outside, or to fill specific needs when recruiting is frozen. For example, rather than using outside contract employees, an employer who needed programmers recruited candidates from among its surplus skilled workers, tradesmen and office employees. Twenty-five volunteers, including eleven women and two members of visible minorities, passed the qualification exam and took a six-month training course.

## **Equity and Workforce Turnover**

Companies whose workforces have high turnover, particularly for members of designated groups, use various methods to retain these workers. Some use training. For example, areas covered in 1992 included transcultural communications, discrimination, harassment, managing change, diversity and human rights. One employer said that this type of training was largely responsible for the number of members of designated groups remaining so stable in his company.

What is it that makes members of designated groups leave their jobs? To find the answer, two employers either meet with personnel who have resigned, or ask them to fill in a questionnaire. These employers hope to find out not only the reasons why these employees resign, but also what obstacles exist to recruiting, retaining and promoting members of designated groups.

How does an employer reduce turnover among members of designated groups? One employer, whose workforce consists primarily of men, questioned all employees on their perceptions of working conditions, and on improvements that they thought were necessary or desirable. Two other employers set up working groups and asked employees to identify factors in the firm that affected the turnover of members of designated groups.

Lastly, two employers chose to provide benefits to their personnel that were not often found in most companies. One employer offered part-time employees the life insurance, health insurance and dental care plans normally provided only to full-time personnel. The other offered its full-time employees and all those working at least sixty per cent of a full-time employee's hours a selection of benefits with five possible combinations of dental, disability, health and life insurance plans.

## **Equity and Workforce Stability**

Job satisfaction is an important factor in maintaining a stable workforce, just as a positive working climate fosters personal and professional growth. Work organization and work allocation are preferred methods for employers to achieve both objectives. Creative ways of organizing and allocating work also make it possible to keep some members of designated groups on the job while meeting their specific needs.

A few employers, for example, are experimenting with new forms of telecommuting that are likely to be of interest to persons with disabilities and women who want to work at home. Other companies have adopted unusual time allocation methods. These involve staggered, variable and compressed working hours, job sharing, part-time work and more flexible schedules to meet specific requirements.

By adopting these practices, a number of employers have shown their willingness to create attractive and flexible working environments that reflect current social and economic realities. These practices accommodate, for example, women who wish to be mothers and have a career. They help people to balance work and family responsibilities, or to work and pursue their studies. At the same time, they foster employment and make it easier to recruit and retain members of designated groups.



## Conclusion

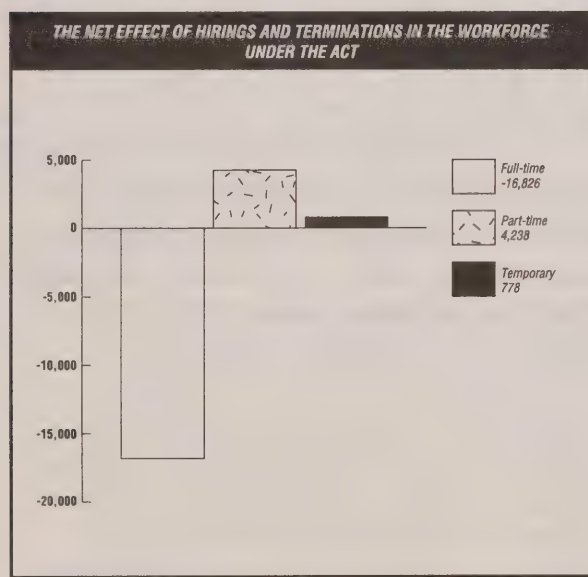
The Canadian government, through its *Employment Equity Act*, has set in motion an irreversible process of organizational change and adaptation to diversity. The concept of equity is undeniably moving forward in spite of difficult economic conditions.

As one employer noted in their report, "Most qualitative measures are essentially steps that have a long-term impact and do not affect official statistical indicators." The fact that qualitative measures are being implemented makes an essential contribution to the introduction of equity in the workplace. These measures also represent an indicator that must be taken into account. Outside observers too often tend to ignore or underestimate this fact.

# Setting The Context

*In 1992, the recession continued to affect employers and employees under the Act. The number of employees covered by the Act decreased to 602,265. Full-time positions declined, while part-time work increased very slightly. A larger proportion of job openings was filled internally through promotions. Mobility in the workforce also declined, with employers reporting fewer hirings, promotions and terminations. Accordingly, fewer opportunities arose for improvement in designated group status.*

*As in past years, new technology and computerization continued to change the workplace. Designated group members tended to be more affected by these changes because many of them were working in clerical, non-specialized or labour-intensive jobs.*



## The Economic and Business Context

### ***The Recession Has Affected Employers and Designated Groups***

Nineteen-ninety-two was a difficult year for implementing employment equity. Employers reported that the continuing economic recession has affected their operations and limited the opportunities to improve the situation of designated groups within their workforce. The economic slow-down has led employers in all industries to restructure, downsize and reduce their

activities in order to minimize costs and maintain profitability. Many employers reported increased competition in their industries as companies struggle to keep their share of a depressed market. This trend has affected employers, especially in highly competitive industrial sectors such as transportation and communications.

Little movement in the workforce occurred in 1992. Although many employers focused on designated group members when hiring and promoting employees, many reported limited success in improving the status of designated groups due to

low turnover. As in 1991, financial difficulties limited the ability of many employers to provide training and development opportunities for their employees, which further limited the opportunities of designated group members to progress in the workforce.

### ***New Technology and Computerization in the Workplace***

Many employers have turned to new technology in an effort to increase their competitiveness during these difficult times. These technologies have helped employers to streamline operations, increase productivity, offer better services to customers and cut costs.

---

*Computerization and automation have affected most employers and employees. Administrative and clerical tasks, for example, are changing dramatically due to the introduction of personal computers, computer networks and business software to the workplace. Employers need fewer employees to perform non-specialized administrative work. Instead, they require employees who can learn and adapt to the new office environment.*

*Each industry is undergoing technological change. In the cable and broadcasting industries, for example, digital technology is slowly replacing traditional analog transmission. Cable and broadcasting companies are investing in transmission by satellite. Computerization is also changing the production methods of television and radio shows. These changes mean some jobs become redundant, and employers now require employees with new skills.*

*Water transportation companies offer another example of technological change. Over the years, shore-based facilities have become specialized. At the same time, cargo handling has become mechanized, lessening the need for large numbers of manual workers. Computerization and automation aboard ships are also increasing productivity and cutting costs in this highly competitive industry.*

---

A growing polarization is occurring between high-skill/high-pay and low-skill/low-pay positions. Employers no longer need as many non-specialized employees, and many jobs now require more specialized skills than they did in the past. Computerization and automation are making many clerical, labour-intensive or non-specialized positions redundant. Often, these jobs are being eliminated, and staff must be retrained or laid off. Newer positions often require persons who have more technical skills and who are more adaptable, which means that employers are now focusing on employing workers who are better educated and more versatile.

Some designated group members are particularly susceptible to technological change because of their concentration in clerical, labour-intensive or non-specialized jobs. Many women, for example, remain in clerical jobs. The consequences of traditional barriers in the workforce have compounded the difficulties in hiring,



retraining, and retaining group members for future positions. A lack of opportunities in the past has contributed significantly to some designated group members having fewer transferable skills, job experience, and less training. The cumulative effect is evident when employers report great difficulty in attracting qualified members of designated groups for high-skill/high-pay positions.

To achieve an equitable workforce, employers must increase their efforts to hire, train, and retain designated group members as technology continues to change their business environment.

## The Workforce under the Act

In 1992, the workforce under the *Employment Equity Act* consisted of an estimated 603,000 employees working for 350 employers<sup>1</sup>. The analysis in the 1993 Annual

Report includes 602,265 employees from 345 employers. The size of workforces varied greatly. Fifteen employers each employed more than 10,000 people. These employers collectively accounted for two-thirds of the total workforce under the Act. At the other end of the spectrum, 32% of employers employed fewer than 200 people and accounted for 2.5% of the total workforce under the Act.

**A NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES  
BY SIZE OF WORKFORCE**

	<i>Number of Employers</i>	<i>Number of Employees</i>
199 and less	108	14,895
200 to 499	125	38,991
500 to 999	48	33,471
1 000 to 9,999	49	112,779
10,000 +	15	402,129
<b>Total</b>	<b>345</b>	<b>602,265</b>

As in past years, nearly two-thirds of the workforce was employed in Ontario and Quebec — 40.53% and 20.45% respectively.

The workforce covered by the Act showed a much higher degree of concentration of employees in Middle and Other Managers occupations and Clerical Workers occupations than did the Canadian labour force as a whole. This concentration was mainly due to the nature of the businesses covered by the Act.

The estimated average salary<sup>2</sup> for all full-time employees covered under the Act in 1992 increased to \$40,181. The average salary was \$18,490 for part-time employees.

About 90% of the workforce worked in the three main industrial sectors — banking, transportation and communications. Each accounted for roughly 30% of the workforce. The other sectors group accounted for the rest.<sup>3</sup>

### Banking

Twenty banks reported under the *Employment Equity Act* in 1992. All but two operated head offices in Ontario or Quebec. Out of 183,508 employees, about

<sup>1</sup> Please see the chapter "Assessment of Employers' Results" for a list of these employers.

<sup>2</sup> Please see Appendix A for the methodology used to estimate average salaries.

<sup>3</sup> Please refer to Appendix B, Table 4.1, for the complete list of industries in the other sectors grouping.

one in five (21.53%) worked part-time, representing an increase of nearly 6% since 1987. Nearly one-half (47.79%) of all part-time employees reported under the Act worked in banking.

About 80% of all full-time workers in banking were Clerical Workers (49.74%) and Middle and Other Managers (29.28%). The six biggest banks employed nearly 140,000 workers. They included the Bank of Montreal, the Bank of Nova Scotia, the Canadian Imperial Bank of Commerce, the National Bank of Canada, the Royal Bank, and the Toronto-Dominion Bank.

### ***Transportation***

The *Employment Equity Act* covered 179 companies in air, rail and water transportation, inter-provincial trucking, bus passenger services and pipelines. Nearly all (93.69%) of the 170,831 employees in this sector worked full time. Over 60% of employees worked in rail transportation (33.06%) or air transportation (29.66%), and about one in five (19.46%) worked in the trucking industry.

This industry is mainly made up of Semi-skilled Manual Workers (26.24%), Skilled Crafts and Trades Workers (17.92%), as well as Clerical Workers (13.93%). The five biggest employers (Canadian National Railways, CP Rail, Air Canada, Canadian Airlines and Via Rail) accounted for one-half of all employees in the sector.

### ***Communications***

The 91 employers covered by the Act in 1992 operated in radio and television broadcasting (including cable companies), telecommunications and telephone carriers, and postal and courier services. Many of these employers, especially broadcasters, have a high degree of public visibility. Collectively, they accounted for over 207,000 employees.

Most employees in the communications sector (83.64%) were in full-time occupations. More than 80% worked for telephone and telecommunications carriers (45.09%) or postal and courier services (37.78%); the rest (16.96%) were in radio and television broadcasting. Full-time employees consisted mainly of Clerical Workers (42.10%) and Middle and Other Managers (14.43%). Two employers, Canada Post and Bell Canada, accounted for almost one-half of all employees in this sector.

### ***Other Sectors***

In 1992, 55 employers were included in other sectors. This diverse group of employers is engaged in metal (uranium) and coal mining, oil and gas exploration, grain storage, flour and feed milling, nuclear research and development, business services and museums and archival services. Their 40,744 employees represented 6.77% of all employees under the Act; almost all (90.55%) worked full time.

## Changes in the Workforce under the Act in 1992

Employment figures for the workforce under the Act in 1992 reflected the impact of the continuing recession. There were 11,810 more terminations than hirings in 1992. The net effect of hirings and terminations was to decrease employment in the workforce under the Act by 1.92%. In comparison, the overall Canadian labour market declined by 0.81% in 1992.

### ***Less Mobility in the Workforce***

Large reductions in hirings, promotions and terminations<sup>4</sup> indicated a reduction in the mobility of employees in the workforce, which meant fewer job openings for designated group members and fewer opportunities for them to advance.

In 1992, employers reported a total of 46,009 hirings, 43,310 promotions and 57,819 terminations in full-time, part-time and temporary employment. The number of hirings reported by employers has declined by nearly 18% since 1991, and has been cut by over one-half since 1989. Promotions have declined by about 16% since 1991. The number of terminations reported by employers has declined by over one third since 1989.

### ***Full-time Employment:***

#### ***Fewer Jobs and More Internal Recruitment***

The recession has clearly affected full-time employment in 1992. The net effect of hirings and terminations was to decrease full-time employment by 3.17% (16,826 fewer positions) from 1991, while increasing part-time employment by 5.40% (4,238 more positions). The decline in full-time employment was consistent across all industrial sectors.

Employers reported 23,574 full-time hirings, 39,512 promotions and 40,400 terminations in 1992. These figures for the full-time workforce are all substantially lower than those for 1991. The Transportation Sector recorded the highest turn-over rates for employees with 45.22% of all reported full-time hirings and 40.14% of terminations. Banking accounted for 54.33% of all full-time promotions.

The shift toward filling more full-time jobs through promotions continued in 1992, with the number of full-time promotions nearly double the number of full-time hirings. In 1992, 62.63% of all full-time job openings were filled through promotions, versus 60.83% in 1991 and 49.38% in 1989.

This trend toward internal recruitment is significant since promotions do not improve the designated groups' representation in the workforce. However, internal recruitment may improve the occupational distribution of designated group members already in the workforce by presenting them with new opportunities for advancement.

<sup>4</sup> Please refer to Appendix A for a definition of these terms.



***Part-time Employment: Job Opportunities Are Increasing***

In 1992, 13.73% of all employees under the Act worked part time. This figure represents an increase of nearly 2% over the last two years. The increase in part-time employment occurred largely because full-time hirings dropped substantially, while the actual number of part-time positions continued to grow.

A total of 43.23% of all hirings were in part-time positions, which is an increase over 1991. The vast majority of part-time hirings occurred in either the Clerical Workers or Other Manual Workers occupations.

The continuing shift toward part-time employment has had significant implications for members of designated groups — and particularly women. These people have traditionally been overrepresented in part-time employment. Part-time positions generally provide lower average salaries, fewer if any benefits and reduced career mobility.

# The Designated Group Profiles

The following chapters present the profiles (in terms of Employment Equity) of the four groups designated by the Employment Equity Act:

- women
- aboriginal peoples
- persons with disabilities, and
- members of visible minorities.

Each designated group profile describes the status of the group in the workforce governed by employment equity legislation.<sup>1</sup> Comparisons are also made with the situation of the group in the Canadian labour force, based on data from the 1986 Census of Canada.<sup>2</sup> The analysis covers two general areas: the situation of the group at the end of 1992, and progress and change for the group during that year.

The group profiles also summarize some of the key findings of this year's assessment of employers' results (boxed text). Employers are assessed according to five indicators and receive two rankings, a capital and a small letter — i.e., A, B or C, and a, b or c — for each designated group. The capital letter reflects the situation of the group in the company's workforce at the end of the reporting year. The small letter reflects the progress employers have made during the year in improving the situation of a group. Please refer to the "Assessment of Employers' Results" chapter for a complete explanation of employers' rankings.

To help readers, Appendix A of this year's Annual Report includes a glossary of key terms and concepts used in the document. As in past years, detailed information on the designated groups in the workforce under the Act are included in the tables in Appendix B.

1 This workforce comprises employees who were reported by employers under federal jurisdiction and who were subject to the *Employment Equity Act* in 1992. Employers reported according to the total number of men and women and according to the number of individuals who identified themselves as aboriginal people, persons with disabilities or members of visible minorities, or who agreed to be identified as such, for the purposes of the *Employment Equity Act*.

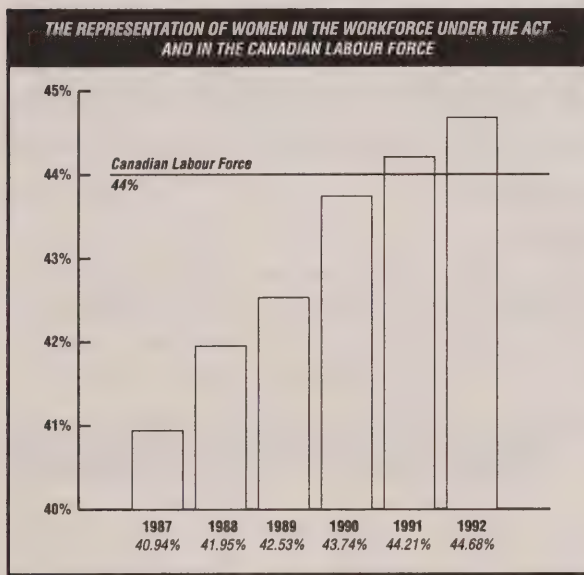
2 Occupational data from the 1986 Census were compiled using the population which worked in 1985 or 1986 for women, aboriginal peoples and members of visible minorities. This population included the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in 1985 or 1986. The labour pool for persons with disabilities includes the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in the period 1981 to 1986. (Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, The Health and Activity Limitations Survey). Data from the 1991 Census and the 1991 Health and Activity Limitations Survey were unavailable at the time of this writing.





# Women

*Women's participation in key occupational groups and industrial sectors improved somewhat in 1992, and representation in the workforce reached 44.68%. However, women remained segregated in clerical jobs, and few were in management, professional, blue-collar, trades and technical occupations. Women made progress and held on to past gains despite the effects of the recession. They were hired and promoted into occupations in which they were underrepresented. A low share of terminations contributed to women being retained in the workforce at a greater rate than their male counterparts. Most employers needed to improve the situation of women significantly. Women were equitably represented in only 17 companies, although more than two-thirds of employers reported progress in 1992.*



## Current Situation

The 269,089 women reported by employers constituted 44.68% of the workforce covered by the Act, compared to 44.21%<sup>1</sup> in 1991 — slightly more than the 44% in the entire Canadian labour force at the time of the 1986 Census of Canada. Women represented 68.44% of all part-time employees. About 13.41% of all women reported under the Employment Equity Act in 1992 were estimated to be members of another designated group as well<sup>2</sup>.

The representation of women continued to vary sharply among the four industrial sectors, from a high of 76.27% in the banking sector to a low of 19.42% in transportation.

<sup>1</sup> Statistics collected under the *Employment Equity Act* for 1991 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please refer to Appendix A for further information.

<sup>2</sup> To obtain these estimates, all women with disabilities and aboriginal and visible minority women were subtracted from the women's column. The remaining women must, by definition, be white and able-bodied. Women who are members of more than one designated group are recorded by employers in each appropriate category. For example, an aboriginal woman with a disability is recorded once in the "all women" column, once in the "aboriginal women" column and once in the "women with disabilities" column. We cannot identify or isolate women who are members of more than two groups. As a result, a small amount of double counting and overlap is unavoidable in the estimates.

*Almost all of the 342 employers assessed had women working for them. Only 4 small companies in the transportation sector employed no women. The assessment showed that most employers needed to improve the situation of women significantly. Only 17 employers received an "A" on Ranking I (current situation of women), while 115 received a "B", and 206 received a "C". Generally, bigger employers reported better results for women than did smaller ones. While the 206 employers who received a "C" represented over 60% of employers, they accounted for only 32% of the workforce covered.*

---

Despite progress over the past six years, women have remained highly segregated in the workforce. Many women in the workforce in 1992 were employed in subordinate, lower-paying positions — often clerical — that had little chance for advancement. This segregation has four traits:

About 60.45% of women working full time held clerical jobs, as did 86.15% of women working part time. This segregation was most evident in the banking sector, where 50% of all positions were clerical. Women accounted for 90% of all these Clerical Workers.

Aboriginal women, women with disabilities and visible minority women were more likely than white women without disabilities to work as Clerical Workers. About 68% of these women were working in clerical positions, compared to about 59% of white women without disabilities.

### ***Few Women Worked in Blue-Collar, Trades and Technical Occupations***

In 1992, women held a small share of blue-collar, trades and technical positions. Most of these occupations are in the Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Semi-professionals and Technicians, and Other Manual Workers categories. Historically, few women have worked in such jobs. In 1992, 5.26% of women working full time were employed in these five occupational groups.

The representation of women in blue-collar, trades and technical jobs ranged from a high of 20.08% of all Semi-professionals and Technicians occupations to a low of 2.60% of all Skilled Crafts and Trades Workers. The low representation of women in transportation and other sectors reflected their exclusion from these occupations. Most blue-collar, trades and technical jobs were found in those two sectors. Women represented only 19.42% of all transportation employees and 26.67% of employees in other sectors in 1992.



## ***Women Were Underrepresented as Managers and Professionals***

Although their representation has doubled since 1987, women still represented only 9.34% of all Upper-level Managers in the workforce under the Act. Women were severely underrepresented in the Upper-level Managers category in all industrial sectors.

Women also remained underrepresented in the Middle and Other Managers and the Professionals groups in all sectors except banking, the underrepresentation being particularly evident in transportation and other sectors. In banking, however, women held 51.26% of the middle management and 58.03% of professional occupations. These shares were less than their overrepresentation in banking (76.27%).

*Although their situation varied across sectors, women mostly held jobs that involve fewer responsibilities and offer less chance for advancement than those occupied by men.*

*The representation of women in the workforce of employers under the Act was often relatively high. Almost 26% of employers reported a rate of representation for women comparable to their provincially weighted representation in the entire Canadian labour force. These employers accounted for almost half of the workforce covered under the Act. Conversely, the occupational and salary information showed that less than 6% of employers reported that the women in their workforce had jobs that compared favourably with those of men.*

## ***Women's Salaries Reflected Their Occupational Segregation***

Women's earnings reflected their segregation in certain occupations. The estimated average full-time salary for women was \$33,175, or 73.67% of men's

average salary. Aboriginal women, women with disabilities and visible minority women usually earned less than did white women without disabilities.

In banking, the average salary of women working full time was only 58.33% of men's average salaries. We found similar, if less striking, salary differences between men and women in the other industrial sectors.

Women working full time as Clerical Workers tended to earn less than did men in the same category in all sectors except banking. In the banking sector, full-time

**FULL-TIME SALARY DISTRIBUTION FOR WOMEN AND MEN  
IN THE WORK FORCE UNDER THE ACT**

<i>Salary Range</i>	<i>Women</i>	<i>Men</i>
\$0 - \$9,999	0.30%	0.98%
\$10,000 - \$14,999	0.68%	0.66%
\$15,000 - \$17,499	1.00%	0.48%
\$17,500 - \$19,999	3.50%	1.00%
\$20,000 - \$22,499	9.31%	1.71%
\$22,500 - \$24,499	10.81%	2.25%
\$25,500 - \$27,499	10.21%	2.85%
\$27,500 - \$29,999	9.53%	3.55%
\$30,000 - \$34,999	23.42%	20.03%
\$35,000 - \$39,999	13.63%	15.19%
\$40,000 - \$49,999	9.51%	24.62%
\$50,000 - \$69,999	6.91%	19.32%
\$70,000 +	1.19%	7.37%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>



clerical workers of both sexes earned about the same salary. Women working full time in blue-collar, trades and technical occupations consistently earned less than did their male counterparts in all occupational groups and in all industrial sectors. Similarly, women working full time as managers and professionals earned less than their male counterparts in all sectors.

## **Progress and Change in 1992**

Although the number of employees covered by the Act in 1992 decreased, women's share of the workforce under the Act grew by 0.47%, from 44.21% to 44.68%. About three-quarters of this increase was due to changes in the group of employers covered by the Act in 1992.<sup>3</sup>

Women's representation also increased because they were retained in the workforce at a greater rate than were men. Despite downsizing and corporate restructuring, the actual number of women in the workforce under the Act in 1992 decreased by only 4,541 or by 1.66% since 1991. The number of men declined by 7,269, or by 2.14% since 1991.

At the sectoral level, representation increased somewhat in banking and other sectors, but declined marginally in communications and transportation. Women's representation increased in eight of the twelve occupational groups, including four of the five blue-collar, trades and technical groups. Representation also increased slightly in the three management and professional groups.

### ***Fewer Women Were Hired or Promoted But Fewer Were Terminated***

Women's share of full-time hirings decreased by 2.67% to 35.98% in 1992. This was the second consecutive year that women's share of hirings declined. Employers reported hiring 8,483 women into full-time positions and 8,560 into part-time positions. Although the recession has meant that employers are recruiting fewer women, some gains were made. For example, women's share of hirings into management and blue-collar, trades and technical occupations increased, while their share of hirings into clerical positions declined slightly.

---

*More than two-thirds of employers reported some progress for women for 1992. Together, these employers accounted for over 75% of employees covered. As many as 119 employers received an "a" on the ranking of progress; 109 received a "b"; and 110 received a "c". As in 1991, the employers who received a "C" on the first ranking did not achieve as much progress as did those who received an "A" or a "B". Of the 206 employers ranked "C", 29.61% received an "a" for the progress achieved, and 36.41% received a "b".*

---

The occupational distribution of women's full-time hirings improved somewhat. In 1992, 17.09% of full-time hirings occurred in management and professional occupations and 56.89% in clerical, compared to about 15% and 60% respectively in 1991.

Women's share of full-time promotions decreased slightly to 54.06% in 1992, with employers reporting they had promoted 21,360 women in full-time positions. This was the second consecutive year that women's share of promotions declined. While this slight decline affected most occupational groups, some positive changes did occur, with slight increases noted in promotions to Middle and Other Managers, Semi-professionals and Technicians, Skilled Crafts and Trades Workers and Other Manual Workers occupations.

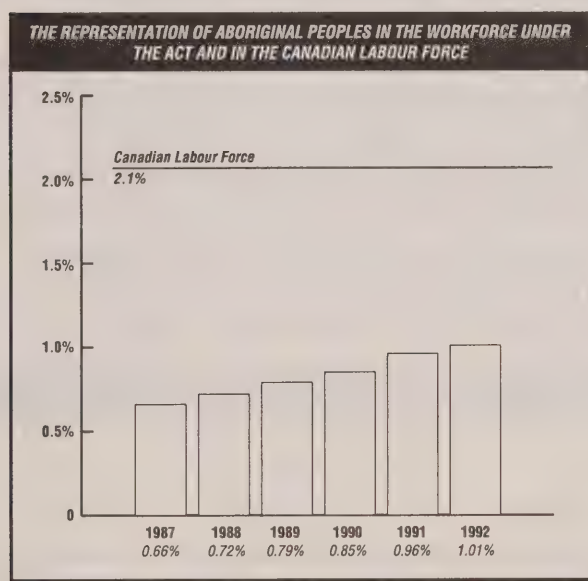
Women's share of full-time terminations decreased by over 2% to 35.61% in 1992, with 14,388 women who worked full time leaving the workforce. The relatively low representation in terminations (much lower than their share of the workforce), contributed substantially to women's gains in 1992 and to their being retained in the workforce at a greater rate than men.





# Aboriginal Peoples

*The representation of aboriginal peoples (1.01%) barely changed in 1992. Aboriginal men remained segregated in blue-collar and technical occupations, while aboriginal women were concentrated in clerical positions. Aboriginal women, however, were more prevalent in non-traditional jobs than were other women. The group's share of hirings and promotions was higher than its share of the workforce under the Act, but lower than its availability in the Canadian labour force. A high share of terminations prevented more change. Few employers received a good ranking for the situation of aboriginal people. Eighty-five employers reported having no aboriginal peoples in their permanent workforce. About one-third of employers reported some progress during the year.*



## Current Situation

The 6,092 aboriginal people reported by employers constituted 1.01% of the workforce under the Act in 1992, compared to 0.96%<sup>1</sup> in the previous year. This figure represented less than half of their share of the Canadian labour force (2.1%) according to the 1986 Census of Canada. A total of 45.95% of aboriginal persons were women. About 16.56% of aboriginal people worked part time, slightly more than the proportion of the workforce working part time (13.73%).

Aboriginal people were underrepresented in all provinces and territories, with particularly low representation in Manitoba, Alberta, British Columbia and the Yukon, where the percentage of aboriginal persons available for work was highest.

At the sectoral level, the group's representation ranged from a high of 1.90% in Other Sectors to a low of 0.85% in banking. Representation was 1.13% in Transportation and 0.89% in Communications.

<sup>1</sup> Statistics collected under the *Employment Equity Act* for 1991 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

Despite the progress over the past six years, the employment patterns of aboriginal people varied substantially from that of all men and women under the Act. In addition to being underrepresented, aboriginal persons were more concentrated in different types of jobs than were others in the workforce. As with other designated groups, aboriginal women faced even more segregation.

---

*Eighty-five employers reported having no aboriginal people in their permanent workforce in 1992. Of the other 257 employers, 41 received an "A" on Ranking I, current situation of the group, 47 received a "B" and 169, a "C". Employers ranked "A" accounted for only 4% of employees covered under this assessment. In addition to the 85 employers with no aboriginal people in their workforce, 142 reported a rate of representation for the group that was less than 50% of its provincially weighted representation in the overall Canadian labour force.*

---

### ***Few Were Managers or Professionals***

Aboriginal people were markedly underrepresented in Upper-level Managers, Middle and Other Managers, and Professionals occupations. Only 10.97% of aboriginal men worked full time as managers or professionals, compared to one-quarter (24.22%) of all men. About 14.84% of aboriginal women held such full-time jobs, compared to 22.76% of all women. Aboriginal women were five times less likely than other women to work in full-time Upper-level Managers positions.

### ***Aboriginal Women Were Concentrated in Clerical Jobs***

Aboriginal women were more likely than other women to work as Clerical Workers. Two-thirds (67.63%) of aboriginal women working full time held clerical positions, as did three-quarters of aboriginal women working part time. This segregation was evident in all industrial sectors, but was most striking in the banking sector, where nearly half of all aboriginal women were employed. In this sector, 72.61% of aboriginal women occupied full-time clerical positions, compared to 61.51% of all women working full time.

---

*The occupational and salary situation of the group could be assessed for only 69 employers who employed 10 or more aboriginal people. Most were large employers, 56 employing more than 500 people. The occupational and salary distribution of aboriginal people in these employers' workforce was relatively good. The salary distribution of members of this group compared with that of white able-bodied men and women in one-third of these companies. That proportion was almost 35% for the occupational distribution.*

---

Aboriginal men, in contrast, were no more likely to work as clerical workers than were other men in the workforce. About 14.37% of aboriginal men worked as full-time Clerical Workers, compared to 14.91% of all men.



### **Aboriginal Persons Were More Prevalent in Blue-Collar and Technical Jobs**

Aboriginal women were more likely than other women to work in non-traditional, blue-collar positions like Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. A total of 8.35% of aboriginal women worked full-time in these occupations, compared to 5.26% of all women in the workforce.

Aboriginal men were also highly concentrated in blue-collar and technical positions. The Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers categories accounted for 39.61% of aboriginal men working full time, compared to 24.15% of all men in the workforce under the Act.

This segregation was particularly evident in the transportation sector. One in four (24.61%) aboriginal women in that sector worked full time in non-traditional occupations, compared to 11.34% of all women. In the same sector, 54.79% of aboriginal men working full time held Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers positions, compared to 42.25% of all men.

The employment patterns of aboriginal men and women were closely linked to the transportation sector, which accounted for many blue-collar and technical positions. Census data showed that aboriginal people represented a greater part of the Canadian labour force in western provinces like Alberta and British Columbia than in other provinces. Similarly, a higher than average proportion of transportation employers were based in these two provinces.

### **Salaries Reflected Employment Patterns**

The earnings of aboriginal people reflected their employment patterns. The estimated average full-time salary for aboriginal women was \$29,412, or 88.66% of

that for all women under the Act. The estimated average full-time salary for aboriginal men was \$38,796, or 86.16% of that for all men under the Act. The estimated average salary for aboriginal people working part time was \$18,219.

Aboriginal people working full time tended to earn less than other men and women who held similar occupations. For example, aboriginal people working

**FULL-TIME SALARY DISTRIBUTION FOR ABORIGINAL PEOPLES  
AND THE WORKFORCE UNDER THE ACT**

Salary Range	Aboriginal Peoples		The Workforce	
	Women	Men	Women	Men
\$0 - \$9,999	2.11%	1.79%	0.30%	0.98%
\$10,000 - \$14,999	2.60%	1.75%	0.68%	0.66%
\$15,000 - \$17,499	1.92%	1.38%	1.00%	0.48%
\$17,500 - \$19,999	6.97%	2.23%	3.50%	1.00%
\$20,000 - \$22,499	12.97%	2.63%	9.31%	1.71%
\$22,500 - \$24,499	11.94%	3.27%	10.81%	2.25%
\$25,500 - \$27,499	10.36%	4.15%	10.21%	2.85%
\$27,500 - \$29,999	9.33%	6.28%	9.53%	3.55%
\$30,000 - \$34,999	21.17%	22.47%	23.42%	20.03%
\$35,000 - \$39,999	9.53%	17.78%	13.63%	15.19%
\$40,000 - \$49,999	6.39%	20.95%	9.51%	24.62%
\$50,000 - \$69,999	4.13%	12.48%	6.91%	19.32%
\$70,000 +	0.59%	2.83%	1.19%	7.37%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

as full-time Clerical Workers or as Other Manual Workers earned less, on average, than did others employees in these occupations.



## Progress and Change in 1992

### ***Representation Has Changed Little***

The representation of aboriginal people did not improve substantially in 1992, growing by only 0.05% to 1.01%. Their representation has increased by 0.35% since 1987, which translates to a growth rate of about 53% over the last five years.

About 50% of the change in representation in 1992 was due to more self-identification and to changes in the employers covered by the Act<sup>2</sup>. Representation increased because the actual number of aboriginal people working full time increased, despite a decrease in the number of full-time positions in the workforce under the Act. Gains made in part-time employment also improved the group's representation.

Aboriginal people's share of the workforce increased in 10 of the 12 occupational groups, with the largest increase (0.11%) occurring in the Semi-Professionals and Technicians occupations. Aboriginal people's representation in each of the twelve occupational groups remained much lower than it was in the overall Canadian labour force as a whole in 1986.

---

*Of the 257 employers who were assessed for progress, 38 received an "a", 98 received a "b" and 127, a "c". Most of the progress came in the form of increases in the representation of the group. As many as 153 employers reported hirings and terminations, which increased or at least maintained the representation of aboriginal people in their workforce in 1992.*

---

### ***The Group's Share of Hirings Increased***

Despite the recession and a lower turnover of employees in the workforce, aboriginal people's share of full-time hirings increased slightly to 2.04% in 1992, from 1.67% in 1991. This was the fifth consecutive year that their share of hirings increased. Aboriginal people's share of hirings in the workforce under the Act was just short of their availability in the Canadian labour force (2.1%). Employers reported hiring 482 aboriginal persons to full-time positions and 320 to part-time positions.

Full-time hirings of aboriginal men continued to reflect a high degree of concentration that has not improved significantly since 1987. Two-thirds of aboriginal men were hired in blue-collar positions in 1992 — most of them in the transportation sector. One notable improvement was that 9.20% of aboriginal men hired for full-time employment entered Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, compared to 6.28% in 1987.

Some improvements were also noted for aboriginal women. Their full-time hirings were evenly distributed among the four industrial sectors. The proportion of aboriginal women hired to full-time Clerical Workers occupations decreased to 54.49%, from about 70% in 1987. The proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations was also high and has increased since 1987. About 20.36% of aboriginal women were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 11.63% in 1987. Nearly one in 10 (7.18%) aboriginal women were hired into full-time management and professional positions, compared to 4.65% in 1987.

### ***The Share of Promotions Decreased Slightly***

Aboriginal people's share of full-time promotions decreased slightly to 0.96% in 1992, from 1.05% in 1991, with employers reporting that they had promoted 381 aboriginal people to full-time positions. However, progress was made in some occupations. Aboriginal people received a slightly greater share of promotions in the Upper-Level Managers, Middle and Other Managers, Professionals and Foremen/women categories.

Aboriginal people's full-time promotions are still concentrated in certain occupations. Slightly fewer aboriginal women were promoted into Clerical Workers positions (62.43%) than in 1987 (67.14%). Another 16.76% were promoted to Middle and Other Managers occupations, compared to 13.33% in 1987. About one in five (20.19%) aboriginal men were promoted to full-time Semi-skilled Manual Workers jobs compared to 17% in 1987, and about 18% were promoted to Clerical Workers occupations.

### ***Terminations Remain High***

Despite some progress in the number of aboriginal people being hired into the workforce, retention continues to be a problem.

Aboriginal people's share of full-time terminations increased slightly from 1.23% in 1991 to 1.33% in 1992. This figure was well above their representation in the workforce (1.01%). Employers reported that 539 aboriginal persons who had worked full time left the workforce in 1992.

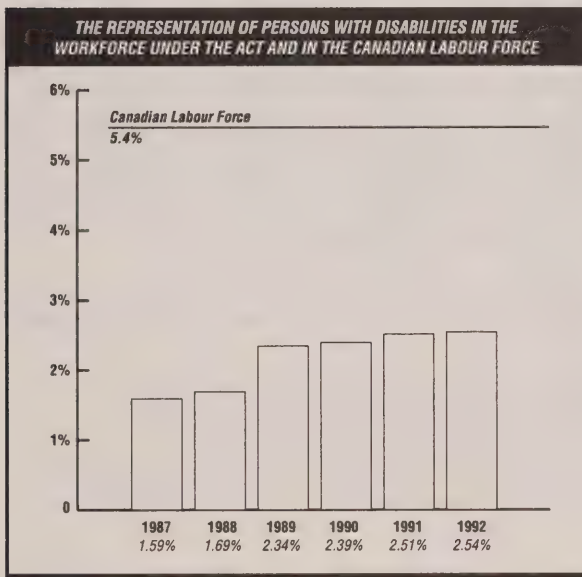
About 60% of the terminated aboriginal women had worked full time as Clerical Workers. In contrast, about 52% of terminated aboriginal men had worked as full-time Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers.





# Persons With Disabilities

*The representation of persons with disabilities (2.54%) did not improve substantially in 1992. They remained underrepresented throughout the workforce under the Act. However, their employment patterns did closely resemble that of other employees in the workforce. Persons with disabilities earned nearly as much as all men and women in the workforce, and they were just as likely to work in management and professional positions. Most employers reported little change during the year; hirings were too few to improve the group's share of the workforce. Employers' results reflected the group's situation; only 33 employers had a workforce in which the group was well represented. Very few employers made progress during the year.*



## Current Situation

The 15,318 persons with disabilities represented 2.54% of the workforce under the Act in 1992, compared to 2.51%<sup>1</sup> in 1991. This figure remains much lower than their share (5.4%) of the Canadian labour force as a whole, according to the 1986 Census. Women with disabilities represented nearly half (47.32%) of all persons with disabilities covered by the Act. A total of 12.19% of persons with disabilities worked part time — slightly less than the proportion of the workforce under the Act working part time (13.73%).

At the sectoral level, the group's representation varied from a high of 3.85% in banking, to a low of 1.75% in transportation. Representation at the provincial level also varied widely from a high of 3.35% in Alberta, to a low of 1.61% in Quebec. When compared to Census data for 1986, persons with disabilities remained greatly underrepresented in each Census Metropolitan Area, province and territory except the Yukon.

<sup>1</sup> Statistics collected under the *Employment Equity Act* for 1991 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

*The assessment of employers' results for persons with disabilities is not encouraging. As many as 60 employers reported having no members of this group in their permanent workforce in 1992. Of the other 282 employers assessed, 199 received a "C" on Ranking I, current situation of the group, while 33 received an "A" and 50 received a "B". On a more positive note, employers ranked "A" or "B" accounted for more than 80% of employees covered by this assessment.*

*The poor results achieved by most employers are explained mostly by the low rate of representation of persons with disabilities. Only 25 employers reported rates of representation that came to within 80% of the provincially weighted representation of this group in the whole Canadian labour force.*

---

Although men and women with disabilities were underrepresented in nearly every occupation in every industrial sector, their occupational and salary patterns were consistent with that of the workforce under the Act. However, some trends particular to the group were evident. The employment patterns of women with disabilities reflect the double disadvantage they face in the workforce.

### ***Persons with Disabilities Were Managers and Professionals***

Men with disabilities were as likely as all men to work full time as Upper-Level Managers and Professionals. They were more concentrated in full-time Middle and Other Managers positions (19.31%) than were all men (15.95%). Women with disabilities, meanwhile, were less likely than other women to be full-time Upper-level Managers (0.10% versus 0.24%) or Professionals, but a similar proportion of them worked as Middle and Other Managers.

### ***Many Remained in Clerical Work and Out of Blue-Collar Jobs***

Persons with disabilities were overrepresented in clerical positions. They held 3.12% of full-time clerical jobs. About two-thirds (66.17%) of women with disabilities were employed as full-time Clerical Workers, compared to 60.45% of all women. A total of 20.42% of men with disabilities were Clerical Workers versus 14.91% of all men.

---

*Only 95 employers reported having enough persons with disabilities in their permanent workforce to be assessed on the occupational and the salary indicators. Almost two-thirds of employers assessed on the group's occupations and salaries received the maximum ratings. A high rating on these two indicators is evidence that the occupational and salary distributions of members of the group compares with that of white able-bodied men and women in the same companies.*

---

Men and women with disabilities were less concentrated in blue-collar, trades and technical jobs than were other employees. Women were noticeably absent



from these positions. For example, only 0.40% of women with disabilities were employed as full-time Skilled Crafts and Trades Workers, and 0.05% of them held Foremen/women positions.

Persons with disabilities were concentrated in certain industrial sectors, which was consistent with their occupational profile. Most were employed in sectors that had the greatest proportion of management and clerical positions. More than 90% of women with disabilities were employed in banking (71.19%) or communications (20.35%). About 56% of men with disabilities worked in these two sectors. Only 5.34% of women with disabilities and about one-third (32.35%) of men with disabilities were employed in transportation.

**FULL-TIME SALARY DISTRIBUTION FOR PERSONS WITH DISABILITIES  
AND THE WORKFORCE UNDER THE ACT**

Salary Range	Persons with Disabilities		The Workforce	
	Women	Men	Women	Men
\$0 - \$9,999	0.05%	0.40%	0.30%	0.98%
\$10,000 - \$14,999	0.35%	0.40%	0.68%	0.66%
\$15,000 - \$17,499	0.42%	0.39%	1.00%	0.48%
\$17,500 - \$19,999	3.41%	0.92%	3.50%	1.00%
\$20,000 - \$22,499	11.25%	1.88%	9.31%	1.71%
\$22,500 - \$24,499	14.40%	2.32%	10.81%	2.25%
\$25,500 - \$27,499	12.52%	3.22%	10.21%	2.85%
\$27,500 - \$29,999	10.55%	4.34%	9.53%	3.55%
\$30,000 - \$34,999	22.48%	23.21%	23.42%	20.03%
\$35,000 - \$39,999	10.50%	15.50%	13.63%	15.19%
\$40,000 - \$49,999	7.98%	22.54%	9.51%	24.62%
\$50,000 - \$69,999	5.29%	18.10%	6.91%	19.32%
\$70,000 +	0.80%	6.78%	1.19%	7.37%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>

As a result of similar employment patterns, the salaries of persons with disabilities working full time closely resembled that of all men and women in the workforce covered by the Act. Overall, the estimated average full-time salary for women with disabilities was \$31,662, or 95.44% of that for all women. The estimated average full-time salary was \$44,235 for men with disabilities, or 98.24% of that for all

men. Some concentrations in lower paying positions remained, however. On average, managers and professionals with disabilities earned slightly less than did other managers and professionals, as was the case for people with disabilities working in clerical and supervisory positions.

## Progress and Change in 1992

The situation of persons with disabilities remained unchanged in 1992. Small increases in representation, averaging 0.03% nationally, were reported for most provinces and territories. Representation for the group improved very slightly in communications and other sectors, but declined in banking and transportation. The group increased its representation very slightly in eight of 12 occupational groups.



### ***Increases Were Due to Greater Self-Identification and, Possibly, to an Aging Workforce***

As in past years, higher rates of self-identification by employees and slight changes to the mix of employers covered by the Act accounted for the increases<sup>2</sup> in representation. These factors countered the relatively low number of persons with disabilities entering the workforce through recruitment.

The higher rates of self-identification were likely due in part to aging of the workforce under the Act. Census data for the whole Canadian labour force indicate that the Canadian labour force is aging. Other Census figures show that the incidence and severity of disabilities increase substantially with age.<sup>3</sup> In 1986, for example, nearly 60% of persons with disabilities in the Canadian labour force were 45 years of age or older.

---

*Again in 1992, very few employers achieved meaningful progress for persons with disabilities. Only 21 employers received an "a" on Ranking II (progress), 82 received an "b" and 179, a "c". Furthermore, the 179 employers rated "c" employed 83% of the workforce covered by this ranking. Eighteen of the 21 employers who received an "a" for progress had a workforce of less than 500 employees.*

---

Consequently, self-identification should contribute significantly to the group's increase in representation as the workforce under the Act ages. Many aging workers should identify themselves as "persons with disabilities" as they acquire disabilities. The relatively high concentration of this group in upper and middle management, professional and supervisor positions supports this hypothesis. These occupations often require experience gained through seniority.

### ***Some Opportunities for Change Existed***

The share of full-time hirings for persons with disabilities (1.34%) was slightly higher in 1992 than it was in 1991 (1.13%). However, their share remained substantially lower than their representation in the full-time workforce under the Act. Employers reported hiring 315 persons with disabilities into full-time positions and 252 into part-time positions. Persons with disabilities' representation in full-time hirings increased in nine of the 12 occupational groups. Hirings, however, did not contribute to improving the group's situation.

About 23% of the full-time hirings for men with disabilities occurred in Clerical Workers occupations, compared to 10.24% for all men. Men with disabilities were also more likely to be hired into Middle and Other Managers or Professionals occupations than were other men. A total of 61.79% of full-time hirings of women with disabilities were in Clerical Workers occupations, compared to about 57% for all women.

---

2 For further information, please see "Changes in the Representation of the Designated Groups" in Appendix A.

3 Hum, D., and Simpson, W., **Life Cycle Incidence And Employment of Persons with Disabilities in Canada**. An unpublished study prepared for Employment Equity Data Program, Housing, Family & Social Statistics Division, Statistics Canada, 1993.

While the group's share of full-time promotions increased in six occupational categories, its overall share decreased slightly to 2.50%. This was the second consecutive year in which the share of promotions decreased; it is now less than the group's share of the workforce. Employers reported promoting 988 persons with disabilities to full-time positions.

Lastly, the group's share of full-time terminations decreased slightly to 2.46% in 1992, from 2.61% in 1991. This share is now slightly lower than the group's representation in the workforce under the Act. In 1992, employers terminated 994 full-time employees with disabilities. About 75% of women with disabilities who were terminated had worked as full-time Clerical Workers. About 42% of men with disabilities who were terminated had worked as Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers.

### ***Too Few Persons with Disabilities Were Hired***

The difference between full-time hirings and terminations decreased the number of persons with disabilities in the workforce under the Act by 679, a 4.81% decline from 1991. While the higher rate of terminations for persons with disabilities might have been caused either by retirements due to age or to the increasing severity of one's disability, the fact remains that employers did not replace persons with disabilities who left the workforce.

Over the past six years, the group's share of hirings has been consistently lower than its representation in the workforce under the Act. In addition, persons with disabilities had the lowest rate of hirings of the four designated groups relative to their availability in the Canadian labour force at the time of the 1986 Canadian census. The group's share of hirings (1.34%) was about one-quarter that of its availability in the Canadian labour force (5.4%). Employers must hire more persons with disabilities for their status to improve.

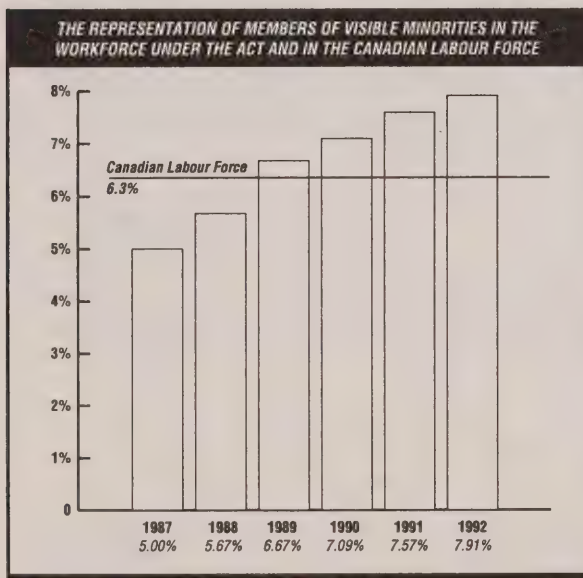




# Members of Visible Minorities

*The representation of members of visible minorities in the workforce covered by the Act increased slightly to 7.91% in 1992. Group members were more likely to work in middle management, professional and clerical occupations than other employees under the Act. Many employers had a very good assessment for this group in terms of employment equity. As many as 123 received an "A" for the current situation of visible minorities in the workforce.*

*Most employers reported progress in 1992. Despite the few opportunities for change, members of visible minorities improved their rate of promotions and slightly lowered their rate of terminations.*



## Current Situation

The 47,618 members of visible minorities reported by employers represented 7.91% of the workforce under the Act in 1992, compared to 7.60% in 1991.<sup>1</sup> This representation of members of visible minorities was higher than it was in the entire Canadian labour force (6.3%) at the time of the 1986 Census. As in past years, women represented more than one-half (54.71%) of all members of visible minorities reported under the Act; 14.32% of members of visible minorities worked part time.

In the industrial sectors, the group's representation ranged from a high of 13.23% in banking, to a low of 4.21% in transportation. Representation was 6.72% in communications and 5.50% in other sectors.

<sup>1</sup> Statistics collected under the *Employment Equity Act* for 1991 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

Representation at the provincial level also varied greatly, from a high of 12.39% in Ontario and 9.71% in British Columbia, to a low of 0.66% in Prince Edward Island. This group is concentrated in urban areas. Its share of the workforce in the Census Metropolitan Areas was consistently higher than at the provincial level; it varied between 19.91% in Toronto and 2.26% in Regina. Representation was reported at 13.46% in Vancouver.

---

*Again in 1992, employers have achieved the best results for visible minorities. Only 34 employers reported having no members of this group in their permanent workforce. Of the other 308 employers, 123 received an "A" on Ranking I (current situation of the group), 49 received a "B" and 136 a "C". Bigger employers seemed to be doing better for this group than smaller ones. The employers ranked "C" accounted for only 10% of the workforce covered by this assessment, while those ranked "A" accounted for 70%.*

*The representation of this group was generally good. As many as 104 employers reported a rate of representation of members of visible minorities in their workforce that compared favourably with the group's provincially weighted representation in the Canadian labour force.*

---

When compared to 1986 Census data, members of visible minorities remained slightly underrepresented in six provinces and territories, as well as in six Census Metropolitan Areas. These levels of underrepresentation will likely increase when the workforce under the Act is compared to data from the 1991 Census of Canada. Census data on members of visible minorities in 1991 were not available at the time of writing, but the group's presence in the entire Canadian labour force has increased substantially between 1986 and 1991.

As in previous years, the employment patterns of women and men who were members of visible minorities differed slightly from those of all women and men working full time. As with other designated groups, women who were members of visible minorities were more likely than male group members to be concentrated in certain occupations.

The employment patterns of members of visible minorities of both sexes were closely related to the banking and communications sectors, where about three-quarters of the group was employed. About one-half of the employers in these two sectors were headquartered in Ontario, where the group's representation and availability were highest. This concentration in banking and communications was reflected in the group's occupational profile.

### ***Group Members Are Likely to be Professionals and Middle Managers***

Members of visible minorities were fairly well represented as full-time Middle and Other Managers (6.80%) and overrepresented as Professionals (14.70% of full-time Professionals). However, they remained greatly underrepresented as Upper-Level Managers (2.83%).



Only 0.69% of male members of visible minorities worked as full-time Upper-Level Managers, compared to 1.58% of all men in the workforce under the Act. A total of 14.96% of male group members were employed as middle managers, about the same proportion as all men. Male members of visible minorities were highly concentrated in full-time Professionals occupations (17.20%). In contrast, only 6.69% of all men under the Act worked in this occupational group.

---

*More than half of employers (181) employed enough members of visible minorities to be assessed on the occupational and salary indicators. These indicators show that members of this group occupied jobs comparable to those occupied by white able-bodied men and women working for the same employer. Almost 58% of employers assessed received the maximum score for the occupational indicator, and 71% received the same score for the salary indicator.*

---

Women who were members of visible minorities were less likely than male group members and other women to be in management occupations. However, they were slightly more likely to be Professionals than were other women in the workforce. Only 0.09% of women members of visible minorities were Upper-Level Managers compared to 0.24% of all women working full time; 12.41% were middle managers, compared to 15.63% of all women. Lastly, only 8.63% of female group members were employed as full-time Professionals, versus 6.89% of all women.

### ***Members of Visible Minorities Are Overrepresented as Clerical Workers***

Members of visible minorities represented 11.40% of full-time Clerical Workers in the workforce under the Act — a figure much higher than their representation in the workforce (7.91%).

Members of visible minorities of both sexes were slightly more concentrated in clerical positions than were all men and women. Nearly 70% (67.84%) of women who were members of visible minorities were employed in this group, compared to 60.45% of all women. Similarly, 25.65% of male group members held clerical positions, versus only 14.91% of all men working full time.

### ***Fewer Worked in Blue-Collar and Technical Occupations***

Members of visible minorities were underrepresented in all blue-collar and technical positions. Their representation in certain groups, such as Other Manual Workers (5.35%), Semi-Skilled Manual Workers (2.86%) or Semi-Professionals and Technicians (3.90%), was much lower than their share of the workforce.

Male members of visible minorities were less concentrated in these type of positions than were all men working full time. For example, only 7.84% of male group members worked full time as Semi-Skilled Manual Workers, compared to 16.92% of all men.



Women who were members of visible minorities were even less likely than were males to work in such non-traditional occupations. Only 0.23% of female group members worked full time as Semi-Skilled Manual Workers, compared to 0.91% of all women. Similarly, hardly any (0.09%) women members of visible minorities were Foremen/women, versus 0.23% of all women.

### ***Their Salaries Resembled Those of Other Employees***

The earnings of members of visible minorities reflected their employment patterns. The estimated average full-time salary for women members of visible minorities was \$32,075, or 96.68% of the average salary for all women. The estimated

average salary for men who were members of visible minorities was \$42,296, or 93.93% of the average salary for all men. The average salary for members of visible minorities working part time was \$17,708.

There were slight differences in earnings at the occupational level. On average, group members working full time as Clerical Workers earned slightly less than did other clerical workers. Similarly, Upper-Level Managers and Middle and Other

**FULL-TIME SALARY DISTRIBUTION FOR MEMBERS OF  
VISIBLE MINORITIES AND THE WORKFORCE UNDER THE ACT**

Salary Range	Members of Visible Minorities		The Workforce	
	Women	Men	Women	Men
\$0 - \$9,999	0.22%	0.32%	0.30%	0.98%
\$10,000 - \$14,999	0.76%	0.69%	0.68%	0.66%
\$15,000 - \$17,499	0.57%	0.55%	1.00%	0.48%
\$17,500 - \$19,999	2.60%	1.58%	3.50%	1.00%
\$20,000 - \$22,499	9.21%	4.36%	9.31%	1.71%
\$22,500 - \$24,499	13.98%	5.60%	10.81%	2.25%
\$25,500 - \$27,499	13.59%	5.29%	10.21%	2.85%
\$27,500 - \$29,999	10.67%	4.74%	9.53%	3.55%
\$30,000 - \$34,999	22.67%	18.21%	23.42%	20.03%
\$35,000 - \$39,999	10.68%	13.16%	13.63%	15.19%
\$40,000 - \$49,999	8.22%	21.40%	9.51%	24.62%
\$50,000 - \$69,999	5.99%	18.98%	6.91%	19.32%
\$70,000 +	0.85%	5.12%	1.19%	7.37%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Managers who were members of visible minorities also earned slightly less than did other managers. Group members working full time as Professionals had about the same earnings as did all Professionals in the workforce.

## **Progress and Change in 1992**

In 1992, members of visible minorities increased their share of the workforce by 0.31% to 7.91%. Despite a decline in the number of employees covered under the Act, the actual number of members of visible minorities increased slightly to 47,618. About one-half of the increase can be attributed to greater rates of self-identification and changes in the mix of employers covered by the Act.

The group's overall representation also increased due to more hirings than terminations. However, this growth occurred only in part-time employment, and the actual number of members of visible minorities working full time decreased in 1992.

Representation increased slightly in all Census Metropolitan Areas except Regina. At the provincial and territorial level, representation increased everywhere except in Newfoundland and the Yukon. In addition, representation increased slightly in all sectors except banking.

The representation of members of visible minorities increased in nine of the 12 occupational groups. It decreased very slightly in the Upper-Level Managers, Sales Workers and Skilled Crafts and Trades Workers occupations.

---

*A majority of employers assessed for Ranking II achieved some degree of progress during 1992. As many as 84 employers received an "a", 116 received a "b", and 108 a "c". Twenty percent of the workforce was working for employers who were assigned a "c" for progress. Although employers who received a "C" on Ranking I did not achieve as much progress as the others, they did relatively well for this designated group.*

---

### ***The Share of Hirings Decreased Slightly***

The group's share of full-time hirings decreased slightly to 7.73% from 8.02% in 1991. This was the third consecutive year that the rate of hirings for members of visible minorities decreased. Employers reported hiring 1,822 group members to full-time positions and 2,020 to part-time positions.

Despite the decline in the rate of hirings, some progress was made. A greater proportion of members of visible minorities were hired into Middle and Other Managers (12.13%) and Professionals (15.42%) occupations. A smaller proportion of group members were hired into clerical positions (33.81%) in 1992 than in 1991.

### ***Promotions Increased***

While fewer members of visible minorities were hired into the workforce, their share of internal promotions increased slightly. Members of visible minorities obtained 11.29% of promotions to full-time positions in 1992, compared to 10.93% in 1991. Employers reported promoting 4,462 group members.

The distribution of promotions has not changed substantially in the past years. About one-half of all promotions were to full-time Clerical Workers positions, one in five (21.04%) to Middle Managers, and 15.96% were to Professionals positions.

### ***Terminations Declined***

The share of terminations for the group declined slightly in 1992 for the second consecutive year. Members of visible minorities accounted for 6.00% of full-time employees who left the workforce in 1992. Employers reported terminating 2,422 members of visible minorities who had worked full time.

About half (43.31%) of all full-time terminations occurred in the Clerical Workers category. One in five (20.24%) occurred in the Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-Skilled Manual Workers and Other Manual Workers groups.



# Assessment of Employers' Results

## Introduction

This chapter assesses how well each employer has done in its attempt to achieve an equitable workforce during the reporting year ending December 31, 1992. First, it describes briefly the methodology used to assess employers' performance and explains how to interpret the results. Second, it provides the rankings or "scores" for each designated group. Employers are listed by legal name for each broad industrial grouping: banking, transportation, communications and other sectors.

Every year, employers covered under the *Employment Equity Act* file a statistical profile of their workforce with the government. These reports contain two kinds of information:

- a picture of an employers' workforce detailing the current situation of the four designated groups by occupational categories and salary ranges; and
- a detailed account of hirings, promotions and terminations for the designated groups that took place during the reporting year covered by the employer report.

The assessment published here is based entirely on the numerical data contained in employers' statistical reports. This assessment consists of two separate rankings that reflect the two types of information found in these reports — i.e., the current situation of designated groups and the amount of progress achieved over the year in implementing employment equity.

This assessment does not consider the degree of difficulty an employer encounters in achieving an equitable workforce. To do so would require highly qualitative information on the current and future status of the company, the individual occupations within each company and problems encountered in accommodating designated group members. We do not have such detailed information.

## Rankings

The assessments of employers presented in this chapter are based on five indicators.<sup>1</sup> Each employer receives two rankings, a capital and a small letter — i.e., A,B or C, and a, b or c — for each of the four designated groups.

---

<sup>1</sup> For more information on the five indicators and the way they are added together into Rankings I and II, see the chapter "Assessment of Employers' Results" in the 1991 or 1992 *Annual Report Employment Equity Act*. It contains a full description of the assessment methodology. If you want more information on this methodology and do not have access to the 1991 or 1992 reports, please see the end of Appendix A for details on how to obtain this information.

**Ranking I**

The capital letter, **Ranking I**, reflects the situation of the designated group in the company's workforce at the end of the reporting year. It indicates whether designated group members are disadvantaged — in their representation, occupational distribution and salary distribution — in a company's workforce. Ranking I uses three indicators:

- the representation of the designated group within an employer's workforce, compared to its representation in the Canadian labour force according to provincially weighted external data;
- the occupational distribution of the designated group, compared to other employees in the company. (This indicator is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities); and
- the distribution of the designated group across broad salary ranges, compared to other employees in the company. (This indicator, like the previous one, is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities.)

The results of these three indicators are added together to arrive at Ranking I. An employer who receives an "A" has a workforce in which a designated group is relatively well represented — in both level and quality of representation. Conversely, an employer who receives a "C" has a workforce in which a designated group is poorly represented. An employer ranked "B" has a workforce that might include a range of cases that could, for example, exhibit either a relatively adequate level of representation in primarily low status, low-paying jobs or a low level of representation in high status, well-paying jobs.

**Ranking II**

The small letter, **Ranking II**, reflects the progress an employer has made during the reporting year. It indicates the extent to which an employer has succeeded in improving the situation of a designated group. Indicators associated with Ranking II are:

- the rate of increase in the representation of the designated group during the reporting year due to employment growth estimated from the net effect of hiring and terminations; and
- the share of promotions of the designated group, compared to the representation of the group.

The results of the two indicators are added together to arrive at Ranking II. An "a" indicates that the current situation of a designated group within the company has improved. A "b" indicates either little progress or no change. A "c" signals that the situation has declined or deteriorated during the reporting year.

Readers should always consider the two ranking results together. Although these rankings are calculated independently, they are closely related. A less satisfactory result on Ranking I indicates that more remedial action is needed. A higher result on Ranking II would then be required for the situation of the designated group members to improve. Conversely, a high result on Ranking I indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year was relatively good. A high result on Ranking II is then not as critical.

## How to Read the List of Results

Each employer covered under the *Employment Equity Act* is listed by its legal name with its assessment results by designated group. Two results are given for each designated group with "A" and "a" the highest and "C" and "c" the lowest.

An asterisk to the right of the lower-case letter indicates those cases where there were fewer than ten members of the designated group. In such cases, Ranking I is based solely on the first indicator (see above). Employers who reported having no members of designated groups in their workforce have been assigned the combination "0-".

The number of employees for each employer is listed in the column following its legal name. A series of codes signalling compliance problems are also included to the left of the employer's legal name:

- "D" flags employers whose reports were closed with outstanding discrepancies;
- "P" signals that the self-identification survey questionnaire for persons with disabilities was questioned by the Department.
- "P1" indicates that data on Persons with Disabilities was gathered in part with a survey instrument which was questioned by the Department, and in part with a modified survey instrument.



<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
<b>BANKING SECTOR</b>					
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	223	Ba	0-	Cc*	Ab
BANK OF AMERICA CANADA	487	Ab	Cb*	Ca*	Ac
BANK OF CANADA	2446	Ba	Cc	Bc	Aa
BANK OF MONTREAL	28152	Ba	Ca	Bc	Aa
P BANK OF NOVA SCOTIA	28079	Bb	Cb	Ac	Aa
BARCLAYS BANK OF CANADA	336	Bb	Ca*	Bb	Ab
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	41888	Bc	Bc	Ac	Aa
CANADIAN WESTERN BANK	152	Ba	Cb*	0-	Cc
CITIBANK CANADA LIMITED	739	Bb	Cb*	Cc*	Aa
CREDIT LYONNAIS CANADA	105	Ba	0-	0-	Aa*
CREDIT SUISSE CANADA	180	Ba	0-	Cc*	Ba
P1 HONGKONG BANK OF CANADA	3348	Bc	Cc	Bb	Ab
LAURENTIAN BANK OF CANADA	3027	Bc	Cb*	Cc	Cc
P NATIONAL BANK OF CANADA	13975	Ba	Bc	Bc	Bc
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	130	Bc	0-	0-	0-
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	409	Bc	0-	0-	Aa
P ROYAL BANK OF CANADA	50893	Bb	Cc	Ac	Aa
SOCIETE GENERALE (CANADA)	114	Bc	0-	0-	Ac*
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	182	Bc	0-	Cc*	Ac
P TORONTO-DOMINION BANK	24868	Bb	Cc	Ac	Ab
<b>TRANSPORTATION SECTOR</b>					
A.J. BUS LINES LTD.	163	Ba	Cc*	0-	0-
A.W. FOSTER & SONS LTD.	161	Ca*	Ca*	Cc*	0-
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	240	Cc	Ac*	Ac	Cc*
AEROSERVICES J.T. INC.	211	Cb	Cc*	Cc*	Ca*
AIR ALLIANCE INC.	345	Ca	0-	Cc*	Cc*
AIR ATLANTIC LTD.	502	Ba	Cc*	Cc*	Cc*
AIR CANADA	19926	Bc	Ba	Bc	Ac
AIR CREEBEC INC.	194	Ca	Bb	Cc*	Cc*
AIR FRANCE	135	Ba	0-	0-	Aa*
AIR INUIT (1985) LTD.	291	Cb	Bb	0-	Cc*
AIR NOVA INC.	561	Bb	Cc*	Cc*	Cc*

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
AIR ONTARIO INC.	722	Ca	Cc*	Cc*	Ba
D AIR TRANSAT A.T. INC.	668	Bc	0-	0-	Cb
AIRBC LIMITED	1268	Cc	Cc*	Cc*	Cb
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	364	Cc*	0-	Cc*	0-
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1168	Ca	Ac	Bc	Bc
AMERICAN AIRLINES INC.	339	Aa	Ca*	0-	Ab
D AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	841	Cc	Aa*	Ca*	Cc*
AMR GROUND HANDLING SERVICES	276	Ca	Cb*	Cb*	Ac
ARMOUR TRANSPORT INC.	220	Cc*	Cc*	Cc*	Ab*
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	503	Ca	Cc*	Cb*	Cb
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	351	Cb	Cc*	Cb*	Bb
ATLANTIC TOWING LTD.	204	Ca*	Ca*	0-	Aa*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	519	Cb	Cc*	Cc*	Ba
AUTO HAULAWAY INC.	1201	Cc	Cc*	Cc*	Bb
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	260	Cc	Bc	Cb*	Bc
BIG HORN TRANSPORT LTD.	111	Ca*	Ab*	Aa	Ca*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	622	Cb	Ca	Cc*	Ab
BRITISH AIRWAYS PLC	224	Ba	0-	Cc*	Ac
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3911	Cc	Bc	Bc	Bc
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	195	Bc	Cc*	Cc*	Ac
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD INC.	120	Cb*	0-	0-	Cb*
BYERS TRANSPORT LIMITED	731	Cb	Cc	Bc	C
CALGARY AIRPORT AUTHORITY	128	Ca	Cc*	Ca*	Cc*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	166	Cc	Bc	Cb*	Cb*
CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	586	Ba	0-	Cc*	A
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	134	Ab	0-	Cc*	Aa*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	404	Cb	Cc*	Cc*	Ab
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	170	Bb	Bb*	Cc*	Ba
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	427	Cb	Cc*	Cc*	Ca*
CANADA PORTS CORPORATION	322	Bb	Bc	Cc*	Cb*
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	559	Cb	Bc*	Cb*	Aa
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	17964	Bc	Bc	Bc	Bb
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	213	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1062	Cb	Ab	Cc*	Ca

	<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
	CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	881	Cb	Cb*	Cc*	Ac
P	CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	31386	Ca	Ba	Bc	Bb
	CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	5514	Ca	Bc	Bc	Bc
	CANADIAN PACIFIC LIMITED	218	Bc	0-	0-	Aa
	CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	224	Cb	Cc*	Cc*	Aa
	CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	202	Aa	0-	Cc*	0-
	CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	143	Bb	0-	Cc*	Aa
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	133	Bc	Cc*	0-	Ab
	CHALLENGER MOTOR FREIGHTS INC.	316	Cc	Bb*	Cc*	0-
	CONAIR AVIATION LTD.	330	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	332	Cb*	Cc*	Cb*	Ab
	CP RAIL, DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	20574	Ca	Ba	Bb	Ba
	CSX TRANSPORTATION INC.	151	Cc*	0-	0-	0-
	DAY & ROSS INC.	1680	Cb	Cc*	Cb	Ac
	DELTA AIR LINES INC.	553	Bc	Cc*	Cc*	Aa
D	DIXON VAN LINES LTD.	292	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	258	Bb	Cc*	Cc*	Aa
	EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.	107	Cc	Cc*	0-	Ca*
D	ENERCHEM TRANSPORT INC.	116	Cc*	0-	0-	Ac
	ERB TRANSPORT LIMITED	690	Ca	Cc*	Bb	Ca
	EXECAIRE INC.	177	Cb	Cb*	0-	Cb*
	FEDNAV LIMITED	148	Cb	0-	Cb*	Ab
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	713	Ca	Cc*	Cb*	Aa
	G.D. EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	330	Ab	Cc*	Cc*	Ab
	GREAT LAKES BULK CARRIERS	355	Cc	Ca*	Ca*	Aa
	GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	252	Cc	Cc*	Cc*	Aa
	GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2280	Cb	Cb*	Cc*	Cc
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	250	Cb	Cc*	Ac	Cb*
	GROUPE TRANSPORT CABANO INC.	2759	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
	H & R TRANSPORT LTD.	173	Ca	0-	0-	0-
	H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	286	Cc	Ab	Cc*	Cc*
	HENDRIE TRANSPORTATION INC.	144	0-	0-	0-	Cc*
	HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	179	Cc	0-	0-	Aa*
	HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1255	Bc	Cc*	Cb	Ac



<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
IMPERIAL OIL LIMITED	168	Ca*	Ab*	0-	Cc*
INCHCAPE SHIPPING SERVICES	108	Bb	0-	0-	Aa
INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	470	Cc	Cb*	Cb*	Ab
INTER-CANADIAN (1991) INC.	450	Cb	Cb*	0-	Cb*
INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	929	Cb	0-	0-	Cc*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	190	Ba	0-	Cc*	Ab
INTERNATIONAL SEALAND SHIPPING SERVICES LIMITED	107	Ab	0-	Ba*	Ab
INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY INC.	835	Cc	Cc*	Bc	Ac
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	275	Bc	Cc*	Cb*	Cb
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	196	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	427	Cc	Cb*	0-	Ca*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	129	Cc*	Ac*	Cb*	Cc*
KLEYSER TRANSPORT LTD.	920	Cb	Ab	Bc	Bc
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	300	Bc	0-	Cc*	Ab
LAIDLAW CARRIERS INC.	299	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
LOGISTEC CORPORATION	145	Cc	0-	Cc*	0-
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	227	Ba	0-	Cc*	Ac
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	786	Bc	Ca*	Cc*	Bc
MARINE ATLANTIC INC.	2680	Cc	Cc*	Bb	Bc
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	2330	Cc	Cc*	Cc	Ca
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	211	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	226	Cc*	Ab*	Ab	Cc*
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1057	Cc	Cc*	Bb	Cc*
MONTREAL AIRPORT	594	Bc	Cc*	Cb*	Cb*
MONTREAL PORT CORPORATION	417	Ca	Cc*	Cb*	Cc*
MONTREAL SHIPPING INC.	220	Bc	Ca*	Cc*	Bc
MOTORWAYS (1980) LIMITED	1415	Ca	Bc	Cc	Cb
MULLEN TRUCKING LTD.	303	Cb	Ac	Cc*	Cc*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	278	Cb	Ac*	Cb*	Cb
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	274	Cb	Cc*	0-	Aa
D N. YANKE TRANSFER LTD.	427	Ca	0-	0-	0-
NESEL FAST FREIGHT INC.	194	Ca	Cc*	Ca*	Ba
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	329	Cb*	0-	Cb*	0-
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	160	Ba	0-	Cb*	Cb*

	<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	316	Cc	Ca	0-	Bc
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	313	Cc	Bc*	Cc*	Cc*
P	NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	645	Ca	Cc*	Aa	Aa
	NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	155	Cb	0-	Cc*	Cc*
	O.K. EXPRESS LTD.	154	Cc*	Ac*	Ac	Ab
	OCEAN SERVICES LIMITED	293	Cb*	0-	0-	Ab*
	ONTARIO EXPRESS LTD.	570	Cc	Cb*	Cc*	Bb
	OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2273	Ba	Ab	Aa	Ac
	PAUL'S HAULING LTD.	275	Ca	Cc*	0-	Cc*
	PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	597	Bc	Cc*	Cc*	Cb
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	545	Aa	Ab	Bc	Ac
	POLE STAR TRANSPORT INC.	174	Cc	Ab*	Cc*	Cc*
	PORTER TRUCKING LTD.	152	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
	PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	199	0-	0-	Ca*	0-
	PROVINCIAL AIRLINES LTD.	124	Ca	Cc*	Cc*	Ab*
	PROVOST BULK TRANSPORT INC.	781	Cb	Bb*	Cb*	Bc
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	710	Cc*	Bb	0-	0-
D	REIMER EXPRESS LINES LTD.	1188	Ca	Bb	Cc*	Ca
	RIVTOW MARINE LIMITED	494	Ca	Cc	Bc	Bc
	SEASpan INTERNATIONAL LTD.	869	Ca	Bc	Ab	Ac
	SHARP BUS LINES LIMITED	134	Aa	Aa*	0-	0-
	SMT (EASTERN) LIMITED	131	Cb	Ac*	Cb*	0-
	SOCANAV INC.	539	Ca	Ab*	Cb*	Ab
	SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	452	Cc	Ab*	Cc*	Cc*
P1	ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	1093	Ca	Ba	Bc	Bb
	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	111	Ba	0-	Cc*	0-
	TALLMAN TRANSPORT LTD.	136	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
	THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	324	Cc	Cc*	Cb*	Cb*
	TIME AIR INC.	1276	Cc	Cb*	Bb	Bc
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	498	Cb	Aa	Ba	Aa
	TNT CANADA INC.	1672	Cb	Cb*	Bc	Bc
	TORONTO AIRWAYS LIMITED	107	Bb	0-	0-	Cb*
	TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	261	Ca	Cc*	Ac	Ab
	TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY LIMITED	181	Cc	Cc*	Ac	Ac

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	282	Cc	0-	Cc*	Bb
TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	110	Cc	0-	Cc*	Ab*
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	2234	Ca	Aa	Bc	Aa
TRANSPORT DESGAGNES INC.	221	Ca*	0-	Cc*	Ac*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	115	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT PAPINEAU INC.	304	Cb	Bc*	Cc*	0-
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	194	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT THIBODEAU INC.	415	Cb	0-	Cc*	Cb*
TRANSX LTD.	524	Cb	Cb*	0-	Cb*
TRENTWAY-WAGAR INC.	496	Cc	Ab*	Cb*	Cc*
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	154	Cc	0-	Cc*	Cb*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	133	Bc	Cb*	Cc*	Bb
ULS CORPORATION	462	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	199	Ca	0-	0-	Ca
VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	265	Ba	Cc*	0-	Aa
VANCOUVER PORT CORPORATION	189	Bc	Cc*	Cc*	Aa
VIA RAIL CANADA INC.	4778	Ca	Cc	Cc	Ac
VIKING HELICOPTERS LIMITED	213	Cb	Aa*	0-	Cb*
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	661	Cb	Cb*	Cc*	Bc
W. J. MOWAT LIMITED	586	Cb	Bb*	Cc*	Aa
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	649	Cb	Cb*	0-	Cb
WESTCOAST ENERGY INC.	1085	Cc	Bb	Cb	Ac
D WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	423	Ca	Cb*	Cc*	Ca*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	145	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	219	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	135	Cb	Bb	Ab*	Cb*
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	438	Cc	Bc*	Cb*	Ca*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	204	Cb	0-	Cc*	Cc*
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	180	Cb*	Cb*	Aa*	0-

**COMMUNICATIONS SECTOR**

AGT LIMITED	11163	Ba	Bb	Ac	Aa
BELL CANADA	54611	Ba	Bc	Bc	Aa
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	1035	Ba	Cc*	Cc*	Ac



<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
BELL MOBILITY PAGING	665	Bc	Cc*	Cc*	Ab
BELL MOBILITY RADIOCOMMUNICATIONS INC.	177	Cb	0-	Cb*	Aa
BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	14032	Ba	Bc	Ba	Aa
CABLECASTING LIMITED	196	Bb	Cc*	Bc*	Aa
CABLENET LIMITED	265	Ba	Cc*	Cc*	Cc*
CANADA POST CORPORATION	57545	Ab	Bb	Bc	Ab
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	12701	Ba	Bc	Cc	Ac
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	130	Bc	0-	Cb*	Bb
CANWEST BROADCASTING LTD.	146	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	200	Bb	Cb*	Cb*	Bb
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	285	Bc	Ca*	Cc*	Ca*
CFCF INC.	881	Cb	Cb*	Cb*	Ab
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	259	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
CFPL BROADCASTING LIMITED	256	Cb	0-	Cb*	0-
CFTO-TV LIMITED	337	Ba	0-	Cc*	Ab
CHUM LIMITED	1746	Ca	Cb*	Aa	Cb
CKNX BROADCASTING LIMITED	119	Cb	Ab*	0-	0-
COGECO CABLE (QUEBEC) INC.	242	Cb	0-	Cc*	0-
COGECO RADIO-TELEVISION INC.	344	Ba	0-	Cc*	0-
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	181	Ba	Cb*	Cc*	Cc*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	380	Ba	0-	Cb*	Cb
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	326	Aa	Cc*	Cb*	Ac
DYNAMEX EXPRESS INC.	346	Bc	Cb*	Cc*	Aa
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	2886	Cc	Bb	Bc	Aa
FUNDY CABLE LTD.	206	Bb	Ac*	Ab	Ab*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	371	Ca	Ca*	Cc*	Ba
ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	362	Cc	0-	Cc*	0-
JIM PATTISON BROADCAST GROUP	163	Cb	0-	Cb*	Ca*
KEY RADIO LIMITED	260	Ca	0-	Cb*	Cb*
LOOMIS COURIER SERVICE, DIVISION OF MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1973	Ca	Cc*	Bc	Ac
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	737	Ba	Cb*	Ab	Ac
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	262	Ba	Ac*	Cc*	Cc*
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	563	Bb	Cb*	Cc*	Ac

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	213	Ca	0-	Cb*	Cb*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	3980	Ba	Bb	Bc	Ab
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	419	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	397	Ba	Cb*	Cb*	Ca*
MONARCH BROADCASTING LTD.	240	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
D MOTOROLA CANADA LIMITED	117	Bb	0-	0-	Cb*
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	212	Ba	0-	Cc*	Aa
MUSIQUE PLUS INC.	135	Ba	0-	0-	Cc*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	280	Cb	0-	Cc*	Ca*
NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO., LIMITED	213	Cc	0-	Ac	Cb*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2488	Ca	Ca*	Cc	Cb*
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	324	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2024	Ba	Cc*	Bc	Cc*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	235	Cb	Cc*	Cc*	Cb*
P1 NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	546	Cc*	Cc*	Aa	Aa
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	367	Ba	Cc*	Ac	Cc*
NORTHWESTEL INC.	702	Cc	Bb	Ac	Aa
PELMOREX BROADCASTING INC.	224	Cb	Ab*	Cc*	Cb*
POWER BROADCASTING INC.	509	Bc	Cb*	Cb*	Cb*
PUROLATOR COURIER LTD.	11047	Cb	Bc	Cc	Aa
RADIO 1540 LIMITED	132	Cc	0-	0-	Aa
RADIO NORD INC.	210	Bc	0-	Cc*	0-
RADIOMUTUEL INC.	473	Bb	Ab*	0-	0-
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	302	Bb	Cb*	Cc*	Ca*
RESEAU DES SPORTS	110	Bc	0-	0-	Cb*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	496	Bc	Cb*	Cb*	Ba
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3032	Bc	Ab	Bc	Ab
ROGERS CANTEL MOBILE INC.	2626	Ba	Ab	Bb	Ab
SASKWEST TELEVISION INC.	139	Bb	Cc*	0-	Ac*
SCOTPAGE CORPORATION LTD.	142	Ba	0-	0-	Ab
SHAW CABLESYSTEMS LTD.	573	Cb	Bb	Bc	Cc
SHAW RADIO LTD.	245	Cc	0-	Cc*	Cb*
SPORTS NETWORK	216	Bc	0-	Cc*	Aa
STANDARD RADIO INC.	379	Ba	Cc*	Cc*	Cb*

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
STN TELEVISION NETWORK INCORPORATED	345	Ca	Ca*	Cb*	Cb*
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD.	212	Cb	Cc*	0-	Cc*
SWIFT SURE COURIER SERVICE LIMITED	174	Cc	Ab*	0-	Bb
TELE-METROPOLE INC.	772	Cb	0-	0-	Cc*
TELE-METROPOLE MULTI-REGIONS INC.	318	Cc	Cc*	0-	0-
TELEGLOBE CANADA INC.	1189	Ca	Cc*	Cc	Ab
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	472	Bb	0-	Cb*	0-
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	439	Ba	Cc*	Cb*	Cc*
TELESAT CANADA	865	Cb	Cb*	Cc*	Aa
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	148	Cb	Cc*	0-	Cc*
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	511	Ca	Ca*	Bb	Ac
D UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	4974	Cc	Cc	Bb	Ab
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	2990	Ca	Bc	Bc	Aa
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	178	Ba	Cb*	Ca*	Cb*
VIDEOTRON LTD.	1769	Bb	0-	Cc*	Cb*
WEATHER NETWORK	159	Bb	Cc*	Ab*	Aa
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	514	Bb	Cb*	Cb	Cb
WESTCOM TV GROUP LTD.	1004	Ca	Cc*	Bb	Bc
WESTERN WORLD COMMUNICATIONS CORPORATION	287	Cb	Cb*	Cb*	Ca*
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	154	Ba	Cb*	Cb*	Bb
YTV CANADA, INC.	156	Ba	Cc*	Cb*	Aa
<b>OTHER SECTORS</b>					
AEROGUARD SECURITY SERVICES	519	Ab	Cb*	Cb*	Bc
AGPRO GRAIN INC.	152	Cc	Ba*	Cc*	Ca*
ALBERTA WHEAT POOL	1593	Cc	Cc	Ac	Bc
AMOK LTD.	174	Ca	Ab	0-	Aa*
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4762	Ca	Bb	Ab	Ac
BRINKS CANADA LIMITED	1698	Cb	Cc*	Cc*	Bc
CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION	1201	Cb	Ba	Cb	Ab
CANADA COUNCIL	239	Bc	Bb*	Cc*	Cc*
CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	101	Bb	0-	0-	Bc*
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	3037	Ba	Ac	Cb	Ab
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	156	Ba	0-	Cc*	Ac



<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	188	Ba	Cc*	Cb*	Cc*
CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	657	Aa	Aa*	Cc*	Ab
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	265	Ab	Cb*	Ca*	Cb*
CANADIAN PRESS	588	Bc	Cb*	Ac	Bb
CANADIAN WHEAT BOARD	500	Ba	Cb*	Cb*	Ab
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	2400	Cb	Cb*	Ac	Cc*
CARGILL LIMITED	1986	Cc	Cb	Bb	Ba
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	281	Cb	Cb*	Cb*	Cc*
DENISON MINES LIMITED	969	Ca*	Aa*	0-	Aa*
D EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.	878	Ab	0-	0-	Ab
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	583	Ba	Cc*	Cc	Aa
FARM CREDIT CORPORATION CANADA	755	Ba	Cb*	Cb	Cb
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	1177	Bc	Cc*	Bc	Ac
FEED-RITE LTD.	179	Cb	Cc*	Cc*	Bc*
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	290	Bc	Bb	Cc*	Ab
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	161	Cc	0-	Cc*	Cc*
HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED	2041	Cc	Bb	Ac	Bb
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	357	Ba	0-	0-	0-
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.	1386	Cb	Cc	Bb	Bc
MANITOBA POOL ELEVATORS	981	Cb	Cb	Ab	Cb
MAPLE LEAF MILLS, MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	482	Bc	Ca*	Cc*	Aa
MASTERFEEDS, A DIVISION OF AGP, INC.	275	Ca	0-	Cc*	Cb*
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	274	Cb	Ca*	Cc*	0-
NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	703	Bc	Ac	Ca*	Cc
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1097	Ab	Cc*	Cc*	Ba
NATIONAL GALLERY OF CANADA	296	Aa	Cc*	Cc*	Ca*
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	222	Ac	Cc*	Cc*	Cc*
NORDION INTERNATIONAL INC.	464	Cc	0-	Cb*	Aa
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	225	Ca	Aa*	0-	Ba
D PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	895	Cc	Bc	Ab	Cb
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	595	Cc	Cc*	Bc	Cc*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	122	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	126	Cb	Ac*	Cc*	Ca*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	114	Ba	0-	Cc*	Ab

Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	122	Ca*	Ab*	Ca*	0-
RIO ALGOM LIMITED	657	Cb	Cb*	Ba	Cb*
P1 ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1538	Cb	Cb	Cb	Bb
ROYAL CANADIAN MINT	749	Cb	Aa	Ab	Ab
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3220	Ca	Cb	Bc	Bb
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	242	Cb	0-	Bc	Cc*
TOPNOTCH NUTRI LIMITED	115	Cb	0-	Cc*	Ca*
TROPPUS INC.	223	Ba	0-	Ca*	Ca*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1590	Ca	Cb*	Bb	Cb
VERREAUULT NAVIGATION INC.	185	Ca*	0-	Cc*	0-
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	222	Ca	Bb*	Bc	0-

## EXPLANATORY NOTES:

### 1. Employer excluded from the analysis

PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.

- EXCLUDED DUE TO INNACURACY OF THE DATA.
- THE EMPLOYER RESUBMITTED A NEW REPORT TOO LATE TO BE INCLUDED IN THE ANALYSIS.

### 2. Employers who submitted reports too late to be included in the analysis

ADM-AGRI INDUSTRIES LTD.

CHARTERWAYS TRANSPORTATION LIMITED  
EDMONTON REGIONAL AIRPORT AUTHORITY

### 3. Employers who submitted corrections too late to be included in the analysis

AMR GROUND HANDLING SERVICES

AIR ALLIANCE INC.

AIR FRANCE CONAIR

AVIATION LTD.

ENERCHEM TRANSPORT INC.

KINDERSLEY TRANSPORT LTD.

TÉLÉ MÉTROPOLE MULTI-RÉGIONS INC.

ULS CORPORATION

### 4. Employers with less than 100 employees who submitted a report

ADBY TRANSPORT LIMITED

REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE

GREAT LAKE PILOTAGE AUTHORITY LTD.

# Appendix A:

## Notes On Data

### Terms Used in the Analysis

The following terms and concepts are used in the analysis of the context and of the situation of the four designated groups.

**Aboriginal Peoples** include Indians, Inuit or Métis, who so identify themselves to their employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the *Employment Equity Act*.

**Census Metropolitan Area (CMA)** refers to an urban area defined by Statistics Canada with a population of 100,000 or more. Employers under the Act are required to report on up to eight designated CMAs.<sup>1</sup>

**Distribution (Concentration)** refers to the percentage of individuals within a designated group who are concentrated in a particular category (an occupational group, a salary group, etc.) Distribution compares designated group members to the designated group as a whole (for example, women's occupational distribution shows that about 60% of all women are concentrated in clerical jobs.)

**Employment Growth and Decline** refers to the percentage by which the workforce grew or shrank during the reporting year. It is calculated by dividing the Net Effect of Hirings and Terminations (defined below) by the previous year's total workforce.

**Hirings** include persons hired by an employer during a reporting period, when an employer/employee relationship is established.

**Industrial Sectors** refer to the four industrial sector groupings found in the analysis. The three major industrial groupings — banking, transportation and communication — correspond to three of the major groups in the *Standard Industrial Classification: 1980* published by Statistics Canada.<sup>2</sup> The fourth industrial sector in the analysis, "other sectors", is an aggregation of employers who did not fall into the other three sectors.

**Labour Force (Canadian)** refers to the portion of the Canadian population 15 years of age and over who were working or had worked in 1985 or 1986, as counted in the 1986 Census. Labour force data on persons with disabilities refer to persons

<sup>1</sup> The eight designated Census Metropolitan Areas are listed in Table 1.2 of Appendix B. For more information refer to: "Schedule 1" and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Location Maps for Employment Equity Reports" in *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1986).

<sup>2</sup> For a full list of the industrial sectors in which employers operated, please refer to Table 4.1 of Appendix B.



with disabilities 15 years of age and over who were working or had worked between 1981 and 1986, as counted in the 1986 Health Activities and Limitations Survey.

**Members of Visible Minorities** are persons, other than aboriginal people, who are non-Caucasian in race or non-white in colour. They have identified themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the *Employment Equity Act*.

**Net Effect of Hirings and Terminations** refers to the difference between the total number of hirings and the total number of terminations. If the hirings are greater than the terminations, the net effect is positive.

**Occupational Groups** are the twelve job classifications employers use to report on their workforce. They are based on Statistics Canada's Standard Occupational Classification system. The 12 groups<sup>3</sup> are: Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/women, Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers.

**Overrepresentation** occurs when the representation of designated group members is higher than their representation in the workforce under the Act or their availability in the Canadian labour force.

**Persons with Disabilities** include people who believe they are potentially disadvantaged in employment due to a persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment. They have identified themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the *Employment Equity Act*.

**Promotions** include employees who move permanently during a reporting period from one position to another that has a higher salary, ranks higher in the organization, and includes a reclassification of the position.

**Representation (Share)** usually refers to the percentage of designated group members in a bigger group (the workforce, an occupational group, the total number of hirings, etc.) For example, women represented 44.68% of the workforce under the Act.

**Terminations** include employees who retire, resign or are dismissed during a reporting period, but do not include temporary layoffs or absences by reason of illness, injury or labour disputes.

**Underrepresentation** occurs when the representation of designated group members is lower than their representation in the workforce under the Act or their availability in the Canadian labour force.

---

3 For more information on the classification of Occupational Groups refer to: "Schedule III", *Employment Equity Act and Reporting Requirements* (July 1986) and "Technical Reference Paper No. 3: Occupational Groups for Employment Equity Reports" (August 1986.)

*Workforce (under the Act)* refers to the employees reported under the *Employment Equity Act*. It can include the employees of one employer, employees in an industrial sector or all employees under the Act.

## Other Concepts

### ***The Employers' Reports***

On June 1, 1993, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their sixth annual report under the *Employment Equity Act*. Employers are required to report according to six standard forms. These forms contain the following information:

- Form 1** employer identification, summary statistics and the certification of accuracy;
- Form 2** distribution of all employees by designated group, sex, occupational category and salary quartiles;
- Form 3** distribution of all employees by designated group, sex and salary range;
- Form 4** employees hired, categorized by designated group, sex and occupational categories;
- Form 5** employees promoted, categorized by designated group, sex and occupational categories; and
- Form 6** employees terminated, categorized by designated group, sex and occupational categories.

Forms 2 to 6 are divided into three sets: set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees.

### ***Voluntary Self-identification***

The *Employment Equity Act* requires employers to report employees as aboriginal people, persons with disabilities, or members of visible minorities. However, only employees who have voluntarily identified themselves as belonging to one of these groups, or who have agreed to be so identified by the employer, are reported as such.

### ***Salary Calculations***

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employer reports. They are calculated using the midpoint of each salary range as a proxy for its salary value. Estimating the value of the highest salary range — \$70,000 and over — was more difficult. In the first reporting year, 1987, the mean value for the range was derived from projections of the salary distribution based on

the regression of a semi-logarithmic curve. For the 1992 reporting year, this value was adjusted using the Canadian Price Index.<sup>4</sup>

The average salary estimates are reliable but should be used mainly as an indication of the differences in earnings among groups, rather than as a precise measurement of the salaries of employees under the *Employment Equity Act*.

### ***Changes in the Representation of Designated Groups***

Changes in the reported representation of designated groups can be affected by many factors, including changes in the rate of self-identification of members of designated groups, changes in the mix of companies included in the analysis and the net effect of hirings and terminations.

### ***Reconsolidation of Data***

The figures used in this Annual Report flow directly from reports submitted by employers. Each year, employers' reports are consolidated into a single database which is then analysed. Every effort is made to include employers' latest additions and amendments to their reports. However, some amendments may be excluded from the consolidation due to time considerations. To include these amendments and additions, the data are usually reconsolidated at a later date. This explains the slight variations in data found in this Annual Report versus data in previous reports.

*Readers who need more technical information on the data, the assessment of employer's results, copies of the legislation or forms 1-6, should communicate with:*

*Employment Equity Branch  
Human Resources Development  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, 5th floor  
Ottawa/Hull  
K1A 0J9  
Phone: (819) 953-7497  
FAX: (819) 953-8768*

---

<sup>4</sup> The Canadian Price Index used for converting 1991 dollars to 1992 dollars was 1.05. Readers should refer to the 1992 Annual Report to Parliament on Employment Equity for the full list of Canadian Price Indices used since 1988.



# Appendix B: Consolidation of Employers' Reports

Under Section nine of the Employment Equity Act, the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of employers' reports received under the Act each year. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 1992.

This is the sixth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports has been available under the Employment Equity Act. This year's consolidation includes a set of longitudinal tables on the representation of designated groups for 1987, 1991 and 1992.

Due to additions and corrections to the employers' reports submitted under the Act for the years 1987 to 1991, as well as more recent changes in the procedures employers use to collect data, the figures in this volume and those in the past consolidations may not be entirely comparable.<sup>1</sup> For instance, the data for 1991 have recently been reconsolidated. Data now include the amendments and additions that were submitted too late to be included in last year's consolidation. Furthermore, the mix of employers included in this year's consolidation differs slightly from those included in previous years.<sup>2</sup>

The following table of contents lists the tables that make up the consolidation for 1992.

---

1 For a summary of possible changes, please refer to Appendix A of this report.

2 See the Assessment of Employers' Results chapter for a complete listing of the employers included in the consolidation for 1992.



# List of Tables

<b>1. DISTRIBUTION OF EMPLOYERS AND DESIGNATED GROUPS BY CENSUS METROPOLITAN AREA AND BY PROVINCE</b>		
Employers by location of Head Office and Sector	1.1	B-5
Designated Groups	1.2	B-5
<b>2. REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS, 1987, 1991 and 1992</b>		
<b>A. By Census Metropolitan Area and Province</b>		
The Workforce Under the Act	2.1	B-6
<b>B. By Industrial Sector and Subsector</b>		
The Workforce Under the Act	2.2	B-7
Full-time Hirings	2.3	B-8
Full-time Promotions	2.4	B-9
<b>C. By Occupational Group</b>		
The Workforce Under the Act	2.5	B-10
Full-time Hirings	2.6	B-10
Full-time Promotions	2.7	B-11
Full-time Terminations	2.8	B-11
<b>D. Net Effect of Hirings and Terminations</b>		
By Industrial Sector and Subsector	2.9	B-12
<b>3. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SEX</b>		
Full-time	3.1	B-13
Part-time	3.2	B-13
Temporary	3.3	B-14
<b>4. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND INDUSTRIAL SUBSECTOR</b>		
Aggregate	4.1	B-15



**5. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY  
SALARY RANGE AND SEX**

Full-time	5.1	B-17
Part-time	5.2	B-17

**6. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED BY  
SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Full-time	6.1	B-18
Part-time and Temporary	6.2	B-18

**7. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED BY  
SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Full-time	7.1	B-19
Part-time and Temporary	7.2	B-19

**8. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED  
BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Full-time	8.1	B-20
Part-time and Temporary	8.2	B-20



TABLE 2.1  
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY CENSUS METROPOLITAN AREA AND PROVINCE, 1987, 1991 AND 1992

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Calgary	47.57	46.43	47.42	0.54	0.84	0.89	1.87	3.43	3.53	5.60	6.51	6.57
Edmonton	44.49	44.27	44.36	0.66	1.03	1.09	1.99	3.55	3.57	4.35	5.94	6.18
Halifax	41.18	47.94	46.48	0.51	0.44	0.45	1.63	2.34	2.71	1.87	2.99	3.09
Montreal	39.04	43.13	43.77	0.32	0.50	0.47	1.13	1.70	1.69	2.98	4.01	4.13
Regina	42.86	50.08	49.61	0.36	1.58	1.59	2.36	4.09	3.95	1.57	2.43	2.26
Toronto	47.13	48.99	48.94	0.55	0.66	0.71	1.48	2.73	2.73	12.03	19.72	19.91
Vancouver	40.36	43.71	43.76	0.53	0.72	0.82	1.51	2.18	2.33	7.94	11.91	13.46
Winnipeg	32.70	35.53	35.59	0.82	1.60	1.85	1.75	2.82	2.77	2.86	4.10	4.46
Ontario	44.18	47.65	48.01	0.66	0.91	0.93	1.63	2.81	2.83	7.26	12.00	12.39
Quebec	39.76	43.61	44.26	0.39	0.57	0.60	1.10	1.63	1.61	2.59	3.38	3.40
Nova Scotia	34.44	41.07	41.27	0.45	0.45	0.46	3.47	3.05	3.30	1.29	2.00	2.13
New Brunswick	32.16	36.96	38.53	0.43	0.53	0.54	1.81	2.90	2.90	1.13	1.03	1.07
Manitoba	30.45	33.29	33.32	1.05	1.90	2.04	1.69	2.88	2.93	2.58	3.62	3.92
British Columbia	41.54	44.04	44.35	0.66	0.95	1.04	1.65	2.30	2.36	6.24	8.97	9.71
Prince Edward Island	37.95	41.27	42.24	0.21	0.41	0.48	1.25	2.27	2.29	1.04	0.64	0.66
Saskatchewan	35.06	37.56	38.53	1.42	2.14	2.41	1.80	2.79	2.84	1.23	1.48	1.52
Alberta	45.32	44.90	45.25	0.67	1.02	1.07	1.92	3.32	3.35	3.98	5.32	5.61
Newfoundland	38.36	43.82	44.67	0.55	0.71	0.59	1.04	1.70	1.62	0.71	0.64	0.61
Yukon	31.40	32.40	31.18	3.80	5.95	6.09	0.80	4.73	4.80	1.40	2.80	2.77
Northwest Territories	21.91	24.08	24.60	9.64	22.68	22.88	1.40	1.40	1.26	2.53	2.42	2.63
Canada	40.94	44.21	44.68	0.66	0.96	1.01	1.59	2.51	2.54	5.00	7.57	7.91



TABLE 2.2  
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987, 1991 AND 1992

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
<i>All Sectors</i>	40.94	44.21	44.68	0.66	0.96	1.01	1.59	2.51	2.54	5.00	7.57	7.91
<i>Banking</i>	76.09	76.08	76.27	0.56	0.81	0.85	1.80	3.95	3.85	9.47	13.35	13.23
<i>Communications</i>	39.64	41.20	41.07	0.61	0.80	0.89	1.40	1.84	1.98	4.04	6.07	6.72
Telecommunications broadcasting	34.84	37.05	37.53	0.43	0.96	1.12	1.27	1.19	1.37	2.87	3.99	4.08
Telecommunications carriers	46.70	47.50	47.41	0.52	0.72	0.79	1.13	1.98	2.00	4.60	6.75	6.85
Postal and courier service	35.03	35.50	35.06	0.78	0.82	0.89	1.72	1.97	2.25	4.05	6.17	7.74
<i>Transportation</i>	16.97	19.49	19.42	0.72	1.12	1.13	1.41	1.77	1.75	2.67	4.19	4.21
Air transport	36.24	38.78	37.98	0.44	0.79	0.85	0.82	1.31	1.28	3.55	5.61	5.26
Services to air transport	31.33	23.87	26.38	0.23	0.41	0.45	0.23	1.86	1.92	5.18	11.92	10.09
Railway transport	8.09	8.45	8.77	0.78	1.19	1.20	1.61	2.22	2.18	2.68	3.78	3.94
Water transport	12.34	12.95	12.44	1.39	2.06	1.98	1.45	1.44	1.82	3.43	3.84	3.61
Services to water transport	6.40	7.22	7.95	0.79	1.71	1.72	1.56	1.80	1.76	1.25	2.59	2.71
Truck transport	13.61	14.38	14.52	0.71	1.05	0.96	1.28	1.37	1.30	1.55	2.62	2.89
Public passenger transit systems	16.99	20.24	21.25	1.07	1.41	1.63	3.13	3.02	3.07	2.09	3.68	3.66
Pipeline transport industries	18.29	19.76	19.75	1.22	1.48	1.43	4.19	2.91	2.62	5.41	5.87	6.03
<i>Other sectors</i>	21.38	26.28	26.67	0.97	1.73	1.90	2.37	2.68	2.82	2.34	4.28	5.50
Metal mines	7.00	8.22	8.65	2.67	5.42	7.18	1.17	2.59	2.54	1.03	1.66	2.01
Grain elevators	15.11	18.02	18.10	0.52	1.03	1.23	1.41	1.86	2.21	1.11	3.30	4.62
Architects, engineers and other services	20.69	23.45	23.18	0.28	1.47	1.64	2.75	4.92	5.82	5.57	7.31	8.83

**TABLE 2.3**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME HIRINGS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987, 1991 AND 1992**

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
<i>All Sectors</i>	36.80	38.63	35.98	0.61	1.67	2.04	0.66	1.13	1.34	5.24	8.02	7.73
<i>Banking</i>	67.44	61.51	57.79	0.47	1.32	1.47	0.74	2.34	2.85	12.42	16.33	13.58
<i>Communications</i>	45.37	46.62	46.32	0.34	0.92	1.36	0.69	0.80	0.79	4.32	8.85	7.71
Telecommunications broadcasting	44.57	46.69	44.75	0.37	1.15	1.62	0.77	0.29	0.64	3.03	5.57	4.17
Telecommunications carriers	50.87	48.90	45.60	0.44	1.24	1.75	0.44	1.20	0.74	4.19	9.75	9.01
Postal and courier service	42.22	43.86	48.22	0.25	0.49	0.80	0.79	0.88	1.11	5.48	11.17	11.44
<i>Transportation</i>	19.62	23.97	21.02	0.71	1.78	2.36	0.56	0.66	0.79	2.29	3.76	4.21
Air transport	33.15	45.31	41.93	1.15	2.34	4.54	0.48	0.24	0.16	4.03	5.16	4.38
Services to air transport	30.50	25.38	26.43	0.71	1.08	0.22	7.80	1.30	2.42	10.64	9.11	11.01
Railway transport	14.76	25.29	20.08	0.52	2.94	4.98	0.49	1.50	1.09	1.30	4.51	6.40
Water transport	15.78	15.43	11.52	2.06	3.84	2.85	0.26	0.65	0.95	4.12	4.96	5.96
Services to water transport	6.89	8.89	9.06	0.89	0.25	0.94	0.20	0.38	0.38	1.43	3.81	2.45
Truck transport	16.33	15.47	16.94	0.51	1.04	1.31	0.35	0.53	0.70	1.29	2.01	2.40
Public passenger transit systems	22.32	29.37	31.74	0.44	1.96	2.05	0.33	1.26	1.02	2.52	4.76	5.80
Pipeline transport industries	38.26	35.29	27.06	0.00	2.94	1.76	1.74	0.88	0.59	4.35	6.47	7.65
<i>Other sectors</i>	32.60	37.96	35.21	1.20	3.48	3.16	0.96	1.33	1.80	2.16	7.51	11.00
Metal mines	11.09	14.21	32.58	3.70	24.59	37.12	1.03	1.09	0.76	1.23	4.92	5.30
Grain elevators	23.08	25.08	21.40	0.12	1.92	1.47	1.05	1.17	1.59	1.28	13.66	15.74
Architects, engineers and other services	23.55	36.40	32.20	0.00	8.09	2.97	1.24	6.99	3.81	5.79	9.93	7.20

**TABLE 2.4**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME PROMOTIONS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987, 1991 AND 1992**

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
<i>All Sectors</i>	51.05	55.76	54.06	0.59	1.05	0.96	1.44	2.75	2.50	6.92	10.93	11.29
<i>Banking</i>	68.23	70.97	69.33	0.51	0.76	0.68	1.54	3.43	3.24	9.75	14.74	15.43
<i>Communications</i>	44.20	51.15	55.02	0.52	0.88	0.60	0.98	1.69	1.51	4.23	6.96	7.53
Telecommunications broadcasting	35.60	43.98	42.45	0.37	1.02	0.59	0.73	1.02	1.26	1.54	5.00	3.86
Telecommunications carriers	60.60	60.92	66.53	0.60	0.80	0.49	0.92	1.48	1.40	5.92	7.28	8.19
Postal and courier service	30.61	38.59	37.59	0.50	0.96	0.85	1.12	2.28	1.91	3.40	7.25	8.29
<i>Transportation</i>	17.76	20.36	19.83	0.80	1.57	1.59	1.36	1.87	1.55	2.56	4.18	4.25
Air transport	30.36	35.41	31.07	0.70	0.70	1.09	0.82	0.63	0.51	4.26	5.14	4.80
Services to air transport	31.65	34.21	34.91	0.00	0.00	0.00	0.72	3.95	0.94	2.16	26.32	15.09
Railway transport	11.22	14.26	14.20	0.91	1.47	1.79	1.53	2.24	2.10	2.07	3.51	3.85
Water transport	11.75	18.55	17.34	0.64	9.86	6.85	0.21	0.58	0.40	2.35	2.90	3.23
Services to water transport	19.39	21.74	25.44	0.34	3.16	1.32	1.02	2.37	0.44	1.70	4.35	4.39
Truck transport	29.59	25.94	23.24	0.37	0.42	0.14	1.19	1.53	0.54	1.78	4.02	2.97
Public passenger transit systems	45.51	25.00	36.59	0.60	1.92	0.00	2.40	6.73	5.69	2.40	3.85	3.25
Pipeline transport industries	24.81	22.05	18.31	1.77	0.79	1.88	2.78	1.97	1.88	5.82	5.51	5.48
<i>Other sectors</i>	25.98	27.49	29.66	0.72	2.76	2.43	2.00	1.78	2.17	2.62	5.50	9.51
Metal mines	6.70	5.55	7.10	0.72	8.91	8.65	2.27	1.75	1.11	0.10	0.88	3.10
Grain elevators	21.09	22.73	17.60	1.24	1.39	1.53	1.74	1.26	1.40	1.99	8.93	20.92
Architects, engineers and other services	33.67	24.25	31.66	0.25	1.13	0.75	1.75	3.76	4.77	6.48	8.08	8.04



TABLE 2.5  
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987, 1991 AND 1992

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Upper-level managers	4.75	8.41	9.34	0.17	0.23	0.32	1.63	2.52	2.43	2.07	2.95	2.82
Middle and other managers	33.14	40.8	41.8	0.44	0.53	0.55	1.53	2.92	2.9	4.39	6.56	6.73
Professionals	39	42.27	42.73	0.33	0.58	0.61	1.53	2.21	2.22	10.38	13.44	13.87
Semi-professionals and technicians	19.7	19.21	20.08	0.43	0.62	0.73	1.37	1.52	1.64	2.85	3.62	3.81
Supervisors	52.48	62.77	63.7	0.6	0.75	0.78	1.77	3.17	3.32	7.06	9.5	10.23
Foremen/women	1.88	3.59	4.28	1.01	1.43	1.4	1.94	2.1	2.01	1.71	2.59	2.81
Clerical workers	75.71	76.5	76.42	0.69	0.99	1.08	1.65	3	3.02	6.97	10.37	10.65
Sales workers	46.58	52.89	52.88	0.57	0.95	0.95	0.99	1.41	1.42	3.13	4.85	4.68
Service workers	50.85	54.48	52.96	0.52	1.03	1.05	1.12	1.24	1.25	3.26	5.73	5.99
Skilled crafts and trades workers	1.45	2.69	2.6	0.64	0.95	0.98	1.77	2.27	2.3	3.53	5.04	4.98
Semi-skilled manual workers	4.05	4.55	4.71	0.91	1.31	1.35	1.42	1.76	1.86	1.67	2.75	2.97
Other manual workers	5.14	6.71	8.42	0.99	2.04	2	1.65	2.12	2.06	1.93	5.3	7.1
All Occupations	40.94	44.21	44.68	0.66	0.96	1.01	1.59	2.51	2.54	5	7.57	7.91

TABLE 2.6  
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME HIRINGS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987, 1991 AND 1992

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Upper-level managers	7.78	11.06	12.98	0	0	1.05	0.37	0.46	0.7	5.19	4.61	1.4
Middle and other managers	31.38	33.92	34.4	0.33	0.78	0.84	0.74	1.61	1.93	7.44	8.82	9.27
Professionals	33.85	37.8	34.34	0.2	0.88	1.04	0.81	1.23	2.09	11.18	15.01	16.3
Semi-professionals and technicians	23.23	26.43	30.48	0.38	0.78	1.8	0.42	0.56	0.83	2.88	6.23	4.84
Supervisors	40.53	40.32	41.65	0.5	1.43	1.69	1.13	2.51	1.69	5.77	7.35	8.23
Foremen/women	7.67	10.62	12.02	0.47	0.68	1.55	0.93	0.68	1.55	1.4	2.74	1.55
Clerical workers	78.89	77.93	75.74	0.64	1.78	1.76	0.77	1.6	1.88	8.33	11.83	9.67
Sales workers	34.94	36.46	37.02	1.42	1.89	1.87	0.31	0.57	0.35	2.34	4.4	3.18
Service workers	46.91	53.84	52.88	0.9	1.19	3.27	0.63	0.45	0.62	6.18	5.2	5.75
Skilled crafts and trades workers	2.3	4.72	4.82	0.46	2.25	1.49	0.79	1.23	0.95	2.6	6.76	5.29
Semi-skilled manual workers	4.35	6.96	5.88	0.55	1.73	1.74	0.21	0.54	0.65	1.48	3.02	2.75
Other manual workers	8.29	9.05	12.96	0.94	3.26	5.24	0.88	1.21	1.32	1.88	6.53	11.11
All Occupations	36.8	38.63	35.98	0.61	1.67	2.04	0.66	1.13	1.34	5.24	8.02	7.73

**TABLE 2.7**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME PROMOTIONS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987, 1991 AND 1992**

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Upper-level managers	8.81	11.82	19.43	0.2	0.29	0.38	1.76	1.9	2.45	2.74	3.36	3.02
Middle and other managers	37.96	49.74	50.87	0.32	0.38	0.4	1.59	2.84	2.6	5.3	8.39	9.02
Professionals	54.1	50.02	47.09	0.35	0.45	0.57	1.58	2.26	2.34	10.93	15.38	16.36
Semi-professionals and technicians	30.78	28.41	25.87	0.45	1.15	1.2	0.97	2.12	1.47	4.14	5.38	6.05
Supervisors	65.74	71.74	75.19	0.42	0.82	0.72	1.71	3.15	4.16	8.8	11.85	12.33
Foremen/women	2.92	4	4.98	1.14	1.74	1.91	1.14	1.82	1.49	1.24	4.26	3.32
Clerical workers	80.24	82.05	79.85	0.74	1.23	1.06	1.29	3.29	2.7	9.27	14.88	14.73
Sales workers	52.83	52.87	55.71	0.25	0.77	0.84	0.99	1.28	1.39	4.06	5.11	5.15
Service workers	17.3	28.64	47.49	1.08	2.91	1.16	1.62	0.73	0.77	3.24	4.61	3.09
Skilled crafts and trades workers	2.23	8.78	5.13	0.84	1.28	0.97	1.61	1.8	2.29	2.67	4.42	4.85
Semi-skilled manual workers	4.26	4.26	5.15	1	3.44	2.52	1.27	1.63	1.66	1.54	2.82	3.95
Other manual workers	4.07	9.93	7.62	0.99	4.23	3.54	1.77	2.26	2.09	1.57	9.24	15.14
All Occupations	51.05	55.76	54.06	0.59	1.05	0.96	1.44	2.75	2.5	6.92	10.93	11.29

**TABLE 2.8**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME TERMINATIONS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987, 1991 AND 1992**

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Upper-level managers	6.05	6.76	12.01	0.24	0	0.56	0.73	2.12	1.69	2.18	0.77	3.19
Middle and other managers	25.24	29.98	29.66	0.31	0.77	0.74	1.33	2.92	2.85	2.71	5.94	6.36
Professionals	35.04	34.61	35.81	0.07	1.23	0.88	0.92	2.31	2.65	6.57	12.62	10.83
Semi-professionals and technicians	21.16	22.31	26.06	0.35	0.5	0.77	1.05	1.85	1.72	1.71	3.13	4.21
Supervisors	46.58	46.83	51.34	0.43	0.85	1.26	1.36	2.78	3.27	3.88	6.47	5.78
Foremen/women	3.38	4.25	4.93	0.68	1.44	1.35	2.42	3.29	2.61	0.48	3.29	1.84
Clerical workers	76.63	76.03	74.9	0.7	1.24	1.31	1.32	3.27	3.2	5.26	9.07	8.71
Sales workers	32.83	41.07	35.9	0.64	1	1.89	0.35	1.58	1.01	1.17	3.12	3.55
Service workers	42.42	50.91	44.93	0.24	1.17	1.62	0.79	1.24	1.71	4.32	5.28	5.97
Skilled crafts and trades workers	1.57	1.79	2.08	0.36	0.82	0.89	1.84	3.3	2.44	1.69	4.71	5.83
Semi-skilled manual workers	2.69	5.47	4.67	0.57	1.38	1.41	0.79	1.57	1.35	0.92	3.33	2.2
Other manual workers	6.62	10.19	8.78	0.72	3.16	3.12	1.06	2.41	2.7	0.81	5.22	4.64
All Occupations	36.23	37.75	35.61	0.55	1.23	1.33	1.19	2.61	2.46	3.11	6.34	6

TABLE 2.9  
NET EFFECT OF *HIRINGS AND TERMINATIONS* ON DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987, 1991 AND 1992

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987	1991	1992	1987	1991	1992	1987	1991	1992	1987	1991	1992
<i>All Sectors</i>	2287	-5315	-4541	25	-5	26	-295	-897	-677	1582	-52	92
<i>Banking</i>	-115	-2227	-2469	-41	-17	14	-173	-310	-241	779	19	-208
<i>Communications</i>	1339	-2890	-1519	13	-66	-13	17	-221	-176	538	59	214
Telecommunications broadcasting	555	-491	-121	16	-24	26	23	-50	-18	72	-1	-17
Telecommunications carriers	836	-1817	-1025	2	-11	-6	-14	-87	-61	75	-122	-85
Postal and courier service	-52	-536	-360	-5	-31	-31	8	-84	-95	391	180	319
<i>Transportation</i>	1266	-199	-489	49	28	36	-81	-275	-174	227	-148	-115
Air transport	484	93	-373	27	50	37	-6	-86	-54	128	-8	-67
Services to air transport	221	83	45	4	4	-2	33	1	11	18	-13	-41
Railway transport	29	-313	-62	-52	-2	27	-130	-102	-57	-48	-79	16
Water transport	32	-17	-49	18	2	-6	-3	-19	-15	21	-51	-48
Services to water transport	-16	-13	-21	5	-17	-7	-12	-17	-15	5	13	-2
Truck transport	434	-110	-4	45	-14	-14	34	-43	-25	67	-20	22
Public passenger transit systems	43	30	-11	2	0	3	2	-6	-11	20	15	-3
Pipeline transport industries	9	37	-3	0	5	-1	3	-3	-6	9	-2	6
<i>Other sectors</i>	65	1	-64	4	50	-11	-58	-91	-86	38	18	201
Metal mines	-22	-23	-63	1	21	7	-11	-11	-29	4	-2	-7
Grain elevators	11	17	40	-5	0	3	6	-14	1	10	69	78
Architects, engineers and other services	-43	23	-7	-4	20	5	0	3	-1	-3	3	-7



**TABLE 3.1**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN *PERMANENT* FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	5,308	4,811	496	17	16	1	129	123	6	150	130	20
Middle and other managers	81,324	48,459	32,865	417	210	207	2,389	1,483	906	5,528	2,813	2,715
Professionals	34,825	20,341	14,484	193	99	94	812	502	310	5,121	3,233	1,888
Semi-professionals and technicians	29,092	23,713	5,379	208	171	37	495	431	64	1,136	895	241
Supervisors	17,211	6,437	10,774	134	49	85	568	179	389	1,781	597	1,184
Foremen/women	12,845	12,358	487	180	179	1	260	257	3	343	324	19
Clerical workers	172,455	45,310	127,145	1,803	426	1,377	5,374	1,568	3,806	19,663	4,822	14,841
Sales workers	12,992	6,551	6,441	114	49	65	193	104	89	586	247	339
Service workers	12,487	5,425	7,062	103	66	37	177	99	78	646	384	262
Skilled crafts and trades workers	58,480	57,086	1,394	539	525	14	1,361	1,338	23	2,921	2,841	80
Semi-skilled manual workers	53,336	51,430	1,908	756	713	43	1,067	1,040	27	1,525	1,474	51
Other manual workers	23,880	21,981	1,899	536	461	75	605	554	51	1,278	1,040	238
Total number of employees	514,235	303,902	210,334	5,000	2,964	2,036	13,430	7,678	5,752	40,678	18,800	21,878

**TABLE 3.2**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN *PERMANENT* PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Occupational Group												
Upper-level managers	6	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	2,552	366	2,186	47	6	41	51	8	43	121	21	100
Professionals	767	109	658	3	0	3	14	2	12	31	6	25
Semi-professionals and technicians	1,692	1,136	556	8	4	4	23	17	6	49	26	23
Supervisors	875	128	747	7	0	7	32	1	31	70	8	62
Foremen/women	233	175	58	3	1	2	4	4	0	26	25	1
Clerical workers	57,697	8,954	48,743	679	114	565	1,599	230	1,369	4,900	1,249	3,651
Sales workers	1,479	265	1,214	24	0	24	13	2	11	92	35	57
Service workers	2,087	1,420	667	48	23	25	6	4	2	227	127	100
Skilled crafts and trades workers	1,308	1,185	123	47	46	1	17	15	2	63	58	5
Semi-skilled manual workers	6,263	5,391	872	57	40	17	60	52	8	261	240	21
Other manual workers	7,713	6,956	757	86	49	37	49	43	6	980	910	70
Total number of employees	82,672	26,090	56,582	1,009	283	726	1,868	378	1,490	6,820	2,705	4,115

**TABLE 3.3**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	175	92	83	1	1	0	0	0	0	5	2	3
Professionals	1,855	996	859	31	21	10	5	4	1	42	20	22
Semi-professionals and technicians	954	517	437	15	9	6	4	4	0	23	14	9
Supervisors	7	3	4	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Foremen/women	63	46	17	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	742	171	571	9	0	9	6	2	4	28	8	20
Sales workers	16	10	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	123	68	55	3	1	2	0	0	0	7	4	3
Skilled crafts and trades workers	177	136	41	1	0	1	1	1	0	1	1	0
Semi-skilled manual workers	1,002	925	77	8	6	2	1	1	0	13	9	4
Other manual workers	239	216	23	14	8	6	2	2	0	1	1	0
<b>Total number of employees</b>	<b>5,358</b>	<b>3,185</b>	<b>2,173</b>	<b>83</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>120</b>	<b>59</b>	<b>61</b>

TABLE 4.1  
MEMBERS OF THE DESIGNATED GROUPS BY SEX, SECTOR AND SUBSECTOR

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
<b>Central Bank</b>	<b>2,068</b>	<b>960</b>	<b>1,108</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>141</b>	<b>72</b>	<b>69</b>
Chartered bank and other banking type intermediaries	181,440	42,595	138,845	1,541	243	1,298	7,019	1,876	5143	24,137	6,770	17,367
<i>Banking sector</i>	<i>183,508</i>	<i>43,555</i>	<i>139,953</i>	<i>1,559</i>	<i>250</i>	<i>1,309</i>	<i>7,058</i>	<i>1,898</i>	<i>5160</i>	<i>24,278</i>	<i>6,842</i>	<i>17,436</i>
<b>Telecommunications broadcasting</b>	<b>35,133</b>	<b>21,947</b>	<b>13,186</b>	<b>395</b>	<b>198</b>	<b>197</b>	<b>482</b>	<b>363</b>	<b>119</b>	<b>1,433</b>	<b>846</b>	<b>587</b>
Telecommunications carriers	93,412	49,124	44,288	741	340	401	1,868	1,037	831	6,401	3,144	3,257
Other telecommunication industries	362	184	178	1	0	1	0	0	0	23	7	16
Postal and courier service	78,275	50,828	27,447	697	387	310	1,761	1,236	525	6,057	3,964	2,093
<i>Communications sector</i>	<i>207,182</i>	<i>122,083</i>	<i>85,099</i>	<i>1,834</i>	<i>925</i>	<i>909</i>	<i>4,111</i>	<i>2,636</i>	<i>1475</i>	<i>13,914</i>	<i>7,961</i>	<i>5,953</i>
<b>Air transport</b>	<b>46,177</b>	<b>28,637</b>	<b>17,540</b>	<b>393</b>	<b>221</b>	<b>172</b>	<b>590</b>	<b>412</b>	<b>178</b>	<b>2,431</b>	<b>1,476</b>	<b>955</b>
Services incidental to air transport	4,489	3,305	1,184	20	15	5	86	69	17	453	319	134
Railway transport and related service	56,477	51,523	4,954	677	631	46	1,229	1,146	83	2,224	1,920	304
Water transport	8,791	7,698	1,094	174	130	44	160	153	7	317	268	49
Services incidental to water transport	9,781	9,003	778	168	160	8	172	161	11	265	204	61
Truck transport	33,239	28,413	4,826	318	289	29	431	375	56	959	723	236
Public passenger transit systems	7,295	5,745	1,550	119	86	33	224	205	19	267	225	42
Other services incidental to transportation	886	370	516	3	0	3	9	5	4	47	23	24
Pipeline transport industries	3,696	2,966	730	53	41	12	97	85	12	223	142	81
<i>Transportation sector</i>	<i>170,831</i>	<i>137,660</i>	<i>33,172</i>	<i>1,925</i>	<i>1,573</i>	<i>352</i>	<i>2,998</i>	<i>2,611</i>	<i>387</i>	<i>7,186</i>	<i>5,300</i>	<i>1,886</i>



TABLE 4.1 (CONTINUED)  
MEMBERS OF THE DESIGNATED GROUPS BY SEX, SECTOR AND SUBSECTOR

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Metal mines	3,940	3,599	341	283	249	34	100	93	7	79	66	13
Coal mines	2,400	2,347	53	6	6	0	169	169	0	7	7	0
Fish products industry	221	118	103	12	6	6	9	3	6	10	7	3
Flour, prepared cereal food and feed industry	3,219	2,285	934	48	26	22	101	79	22	346	173	173
Stamped, pressed and coated metal products	749	506	243	22	12	10	41	33	8	47	33	14
Shipbuilding and repair industry	189	176	13	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industrial chemicals industries n.e.c.	843	662	181	3	3	0	20	17	3	42	33	9
Scientific and professional equipment industries	242	196	46	0	0	0	10	9	1	9	7	2
Project management construction	217	148	69	1	0	1	5	4	1	6	3	3
Grain elevator industry	9,926	8,129	1,797	122	86	36	219	179	40	459	337	122
Farm products wholesale	461	203	258	8	2	6	8	3	5	26	12	14
Business financing companies	2,252	1,157	1,095	12	7	5	32	19	13	103	47	56
Deposit insurers	95	41	54	0	0	0	0	0	0	7	3	4
Architectural, engineering and other scientific and technical services	4,585	3,522	1,063	75	51	24	267	208	59	405	356	49
Management Consulting Services	221	104	117	0	0	0	3	2	1	4	2	2
Other business services	4,578	3,467	1,111	24	16	8	52	44	8	431	261	170
Foreign affairs and international assistance	357	150	207	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Human resources administration	1,456	781	675	27	12	15	12	8	4	24	14	10
Economic services administration	2,691	1,183	1,508	42	15	27	69	32	37	165	66	99
Museums and archives	1,365	686	679	17	11	6	23	15	8	40	19	21
Theatrical and other stage entertainment services	581	367	214	72	43	29	9	7	2	20	14	6
Business associations	156	52	104	0	0	0	1	0	1	10	1	9
Other employers covered under the Act	40,744	29,879	10,865	774	545	229	1,151	925	226	2,240	1,461	779

**TABLE 5.1**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE**

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	3,609	2,976	633	96	53	43	34	31	3	109	60	49
\$10,000-\$14,999	3,430	1,996	1,434	105	52	53	51	31	20	296	130	166
\$15,000-\$17,499	3,564	1,455	2,109	80	41	39	54	30	24	229	104	125
\$17,500-\$19,999	10,416	3,047	7,369	208	66	142	267	71	196	865	297	568
\$20,000-\$22,499	24,759	5,186	19,573	342	78	264	791	144	647	2,835	820	2,015
\$22,500-\$24,999	29,566	6,830	22,736	340	97	243	1,006	178	828	4,110	1,052	3,058
\$25,000-\$27,499	30,149	8,670	21,479	334	123	211	967	247	720	3,968	994	2,974
\$27,500-\$29,999	30,829	10,793	20,036	376	186	190	940	333	607	3,226	891	2,335
\$30,000-\$34,999	110,132	60,873	49,259	1,097	666	431	3,075	1,782	1,293	8,383	3,423	4,960
\$35,000-\$39,999	74,813	46,154	28,659	721	527	194	1,794	1,190	604	4,810	2,474	2,336
\$40,000-\$49,999	94,847	74,837	20,010	751	621	130	2,190	1,731	459	5,822	4,024	1,798
\$50,000-\$69,999	73,245	58,713	14,532	454	370	84	1,694	1,390	304	4,878	3,568	1,310
\$70,000 and over	24,885	22,387	2,498	96	84	12	567	521	46	1,148	963	185
Total number of employees	514,244	303,917	210,327	5,000	2,964	2,036	13,430	7,679	5,751	40,679	18,800	21,879

**TABLE 5.2**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE**

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$2,500	2,030	1,062	968	62	21	41	26	11	15	98	49	49
\$2,500-\$4,999	3,413	1,035	2,378	40	17	23	70	11	59	279	100	179
\$5,000-\$7,499	4,486	1,325	3,161	47	15	32	86	15	71	336	106	230
\$7,500-\$9,999	7,507	2,179	5,328	81	17	64	134	32	102	743	348	395
\$10,000-\$12,499	10,867	2,931	7,936	95	30	65	229	36	193	1,073	484	589
\$12,500-\$14,999	8,169	1,826	6,343	79	16	63	190	23	167	678	275	403
\$15,000-\$17,499	7,151	1,855	5,296	102	19	83	178	28	150	602	184	418
\$17,500-\$19,999	7,567	1,932	5,575	123	29	94	235	38	197	605	167	438
\$20,000-\$24,999	11,659	3,470	8,189	153	31	122	374	54	320	1,128	347	781
\$25,000-\$29,999	5,285	2,015	3,270	79	33	46	102	15	87	314	109	205
\$30,000-\$39,999	13,979	6,180	7,799	137	53	84	233	108	125	915	513	402
\$40,000-\$49,999	429	191	238	6	2	4	8	6	2	44	21	23
\$50,000 and over	157	55	102	5	0	5	3	1	2	7	4	3
Total number of employees	82,699	26,116	56,583	1,009	283	726	1,868	378	1,490	6,822	2,707	4,115

**TABLE 6.1**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	285	248	37	3	3	0	2	2	0	4	3	1
Middle and other managers	2,384	1,564	820	20	15	5	46	32	14	221	135	86
Professionals	1,724	1,132	592	18	11	7	36	24	12	281	186	95
Semi-professionals and technicians	1,447	1,006	441	26	22	4	12	9	3	70	52	18
Supervisors	413	241	172	7	2	5	7	6	1	34	17	17
Foremen/women	258	227	31	4	3	1	4	4	0	4	3	1
Clerical workers	6,372	1,546	4,826	112	21	91	120	44	76	616	175	441
Sales workers	1,445	910	535	27	13	14	5	1	4	46	28	18
Service workers	643	303	340	21	15	6	4	3	1	37	21	16
Skilled crafts and trades workers	1,474	1,403	71	22	20	2	14	14	0	78	76	2
Semi-skilled manual workers	4,321	4,067	254	75	69	6	28	28	0	119	116	3
Other manual workers	2,808	2,444	364	147	121	26	37	25	12	312	251	61
Total number of employees	23,574	15,091	8,483	482	315	167	315	192	123	1,822	1,063	759

**TABLE 6.2**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN PERMANENT PART-TIME AND TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	86	23	63	0	0	0	0	0	0	6	3	3
Professionals	80	26	54	0	0	0	2	0	2	6	4	2
Semi-professionals and technicians	643	436	207	5	3	2	6	4	2	21	11	10
Supervisors	52	18	34	1	0	1	2	0	2	0	0	0
Foremen/women	37	31	6	0	0	0	0	0	0	5	5	0
Clerical workers	9,256	2,159	7,097	188	47	141	196	50	146	935	297	638
Sales workers	174	48	126	14	2	12	0	0	0	10	5	5
Service workers	925	630	295	12	8	4	3	1	2	85	45	40
Skilled crafts and trades workers	278	248	30	21	21	0	3	3	0	14	11	3
Semi-skilled manual workers	1,946	1,719	227	19	12	7	17	15	2	69	61	8
Other manual workers	6,410	5,990	420	60	33	27	23	20	3	869	830	39
Total number of part-time employees	19,889	11,329	8,560	320	126	194	252	93	159	2,020	1,272	748
Total number of temporary employees	2,546	1,535	1,011	33	17	16	9	8	1	56	23	33



**TABLE 7.1**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men
Upper-level managers	530	427	103	2	2	0	16	11
Middle and other managers	10,412	5,115	5,297	42	13	29	939	409
Professionals	4,351	2,302	2,049	25	13	12	712	398
Semi-professionals and technicians	1,836	1,361	475	22	18	4	111	77
Supervisors	2,092	519	1,573	15	3	12	258	66
Foremen/women	1,205	1,145	60	23	23	0	40	40
Clerical workers	13,816	2,784	11,032	146	38	108	2,035	522
Sales workers	718	318	400	6	5	1	37	13
Service workers	259	136	123	3	2	1	8	4
Skilled crafts and trades workers	1,443	1,369	74	14	14	0	70	69
Semi-skilled manual workers	1,747	1,657	90	44	42	2	69	66
Other manual workers	1,103	1,019	84	39	35	4	167	154
Total number of employees	39,512	18,152	21,360	381	208	173	4,462	1,829
					431	557		2,633

**TABLE 7.2**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN PERMANENT PART-TIME AND TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	127	11	116	0	0	4	8	1
Professionals	54	6	48	0	0	2	2	1
Semi-professionals and technicians	17	9	8	0	0	0	0	0
Supervisors	123	18	105	1	0	1	13	1
Foremen/women	77	55	22	1	1	0	6	0
Clerical workers	2,939	379	2,560	25	5	20	258	67
Sales workers	10	2	8	0	0	0	0	0
Service workers	8	5	3	0	0	0	1	1
Skilled crafts and trades workers	12	10	2	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers	143	128	15	0	0	0	20	18
Other manual workers	82	78	4	0	0	0	13	13
Total number of part-time employees	3,592	701	2,891	27	6	21	321	108
					12	99		213
Total number of temporary employees	206	96	110	3	1	2	11	7
					1	0		4

TABLE 8.1  
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN *PERMANENT FULL-TIME* EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	533	469	64	3	3	0	9	8	1	17	14	3
Middle and other managers	4,875	3,429	1,446	36	23	13	139	117	22	310	205	105
Professionals	2,262	1,452	810	20	11	9	60	48	12	245	173	72
Semi-professionals and technicians	2,210	1,634	576	17	16	1	38	30	8	93	66	27
Supervisors	1,194	581	613	15	6	9	39	22	17	69	34	35
Foremen/women	1,034	983	51	14	14	0	27	27	0	19	18	1
Clerical workers	12,049	3,024	9,025	158	37	121	386	130	256	1,049	286	763
Sales workers	1,691	1,084	607	32	15	17	17	12	5	60	41	19
Service workers	1,173	646	527	19	12	7	20	17	3	70	44	26
Skilled crafts and trades workers	3,276	3,208	68	29	28	1	80	80	0	191	187	4
Semi-skilled manual workers	6,959	6,634	325	98	94	4	94	92	2	153	145	8
Other manual workers	3,144	2,868	276	98	79	19	85	79	6	146	128	18
Total number of employees	40,400	26,012	14,388	539	338	201	994	662	332	2,422	1,341	1,081

TABLE 8.2  
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN *PERMANENT PART-TIME* AND *TEMPORARY* EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Middle and other managers	178	34	144	5	0	5	1	0	1	11	0	11
Professionals	98	23	75	0	0	0	6	1	5	10	4	6
Semi-professionals and technicians	584	390	194	5	3	2	5	5	0	11	6	5
Supervisors	73	20	53	1	0	1	3	0	3	4	2	2
Foremen/women	40	32	8	2	2	0	1	1	0	3	2	1
Clerical workers	7,634	1,425	6,209	109	12	97	198	34	164	662	211	451
Sales workers	163	46	117	10	4	6	1	0	1	12	5	7
Service workers	478	303	175	17	8	9	3	1	2	33	17	16
Skilled crafts and trades workers	248	205	43	14	14	0	2	2	0	14	9	5
Semi-skilled manual workers	1,541	1,342	199	26	22	4	10	9	1	64	58	6
Other manual workers	4,612	4,364	248	50	40	10	22	19	3	525	519	6
Total number of part-time employees	15,651	8,185	7,466	239	105	134	253	72	181	1,349	833	516
Total number of temporary employees	1,768	1,027	741	31	16	15	6	4	2	35	13	22

















TABLEAU 8.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	533	469	64	3	3	0	9	8	1	17	14	3
Cadres intermédiaires et autres cadres	4 875	3 429	1 446	36	23	13	139	117	22	310	205	105
Professionnels	2 262	1 452	810	20	11	9	60	48	12	245	173	72
Semi-professionnels et techniciens	2 210	1 634	576	17	16	1	38	30	8	93	66	27
Surveillants	1 194	581	613	15	6	9	39	22	17	69	34	35
Contremaîtres	1 034	983	51	14	14	0	27	27	0	19	18	1
Employés de bureau	12 049	3 024	9 025	158	37	121	386	130	256	1 049	286	763
Employés du secteur de la vente	1 691	1 084	607	32	15	17	17	12	5	60	41	19
Employés du secteur des services	1 173	646	527	19	12	7	20	17	3	70	44	26
Travailleurs qualifiés et artisans	3 276	3 208	68	29	28	1	80	80	0	191	187	4
Travailleurs manuels spécialisés	6 959	6 634	325	98	94	4	94	92	2	153	145	8
Autres travailleurs manuels	3 144	2 868	276	98	79	19	85	79	6	146	128	18
Nombre total des salariés	40 400	26 012	14 388	539	338	201	994	662	332	2 422	1 341	1 081

TABLEAU 8.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL ET UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	2	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	178	34	144	5	0	5	1	0	1	11	0	11
Professionnels	98	23	75	0	0	0	6	1	5	10	4	6
Semi-professionnels et techniciens	584	390	194	5	3	2	5	5	0	11	6	5
Surveillants	73	20	53	1	0	1	3	0	3	4	2	2
Contremaîtres	40	32	8	2	2	0	1	1	0	3	2	1
Employés de bureau	7 634	1 425	6 209	109	12	97	198	34	164	662	211	451
Employés du secteur de la vente	163	46	117	10	4	6	1	0	1	12	5	7
Employés du secteur des services	478	303	175	17	8	9	3	1	2	33	17	16
Travailleurs qualifiés et artisans	248	205	43	14	14	0	2	2	0	14	9	5
Travailleurs manuels spécialisés	1 541	1 342	199	26	22	4	10	9	1	64	58	6
Autres travailleurs manuels	4 612	4 364	248	50	40	10	22	19	3	525	519	6
Nombre total des salariés à temps partiel	15 651	8 185	7 466	239	105	134	253	72	181	1 349	833	516

Nombre total des salariés temporaires	1 768	1 027	741	31	16	15	6	4	2	35	13	22
---------------------------------------	-------	-------	-----	----	----	----	---	---	---	----	----	----





**TABLEAU 6.1**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	285	248	37	3	3	0	2	2	0	4	3	1
Cadres intermédiaires et autres cadres	2 384	1 564	820	20	15	5	46	32	14	221	135	86
Professionnels	1 724	1 132	592	18	11	7	36	24	12	281	186	95
Semi-professionnels et techniciens	1 447	1 006	441	26	22	4	12	9	3	70	52	18
Surveillants	413	241	172	7	2	5	7	6	1	34	17	17
Contremaîtres	258	227	31	4	3	1	4	4	0	4	3	1
Employés de bureau	6 372	1 546	4 826	112	21	91	120	44	76	616	175	441
Employés du secteur de la vente	1 445	910	535	27	13	14	5	1	4	46	28	18
Employés du secteur des services	643	303	340	21	15	6	4	3	1	37	21	16
Travailleurs qualifiés et artisans	1 474	1 403	71	22	20	2	14	14	0	78	76	2
Travailleurs manuels spécialisés	4 321	4 067	254	75	69	6	28	28	0	119	116	3
Autres travailleurs manuels	2 808	2 444	364	147	121	26	37	25	12	312	251	61
<b>Nombre total des salariés</b>	<b>23 574</b>	<b>15 091</b>	<b>8 483</b>	<b>482</b>	<b>315</b>	<b>167</b>	<b>315</b>	<b>192</b>	<b>123</b>	<b>1 822</b>	<b>1 063</b>	<b>759</b>

**TABLEAU 6.2**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL ET UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	86	23	63	0	0	0	0	0	0	6	3	3
Professionnels	80	26	54	0	0	0	2	0	2	6	4	2
Semi-professionnels et techniciens	643	436	207	5	3	2	6	4	2	21	11	10
Surveillants	52	18	34	1	0	1	2	0	2	0	0	0
Contremaîtres	37	31	6	0	0	0	0	0	0	5	5	0
Employés de bureau	9 256	2 159	7 097	188	47	141	196	50	146	935	297	638
Employés du secteur de la vente	174	48	126	14	2	12	0	0	0	10	5	5
Employés du secteur des services	925	630	295	12	8	4	3	1	2	85	45	40
Travailleurs qualifiés et artisans	278	248	30	21	21	0	3	3	0	14	11	3
Travailleurs manuels spécialisés	1 946	1 719	227	19	12	7	17	15	2	69	61	8
Autres travailleurs manuels	6 410	5 990	420	60	33	27	23	20	3	869	830	39
<b>Nombre total des salariés à temps partiel</b>	<b>19 889</b>	<b>11 329</b>	<b>8 560</b>	<b>320</b>	<b>126</b>	<b>194</b>	<b>252</b>	<b>93</b>	<b>159</b>	<b>2 020</b>	<b>1 272</b>	<b>748</b>
<b>Nombre total des salariés temporaires</b>	<b>2 546</b>	<b>1 535</b>	<b>1 011</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>56</b>	<b>23</b>	<b>33</b>

**TABLEAU 5.1**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 10 000 \$	3 609	2 976	633	96	53	43	34	31	3	109	60	49
10 000 \$ - 14 999 \$	3 430	1 996	1 434	105	52	53	51	31	20	296	130	166
15 000 \$ - 17 499 \$	3 564	1 455	2 109	80	41	39	54	30	24	229	104	125
17 500 \$ - 19 999 \$	10 416	3 047	7 369	208	66	142	267	71	196	865	297	568
20 000 \$ - 22 499 \$	24 759	5 186	19 573	342	78	264	791	144	647	2 835	820	2 015
22 500 \$ - 24 999 \$	29 566	6 830	22 736	340	97	243	1 006	178	828	4 110	1 052	3 058
25 000 \$ - 27 499 \$	30 149	8 670	21 479	334	123	211	967	247	720	3 968	994	2 974
27 500 \$ - 29 999 \$	30 829	10 793	20 036	376	186	190	940	333	607	3 226	891	2 335
30 000 \$ - 34 999 \$	110 132	60 873	49 259	1 097	666	431	3 075	1 782	1 293	8 383	3 423	4 960
35 000 \$ - 39 999 \$	74 813	46 154	28 659	721	527	194	1 794	1 190	604	4 810	2 474	2 336
40 000 \$ - 49 999 \$	94 847	74 837	20 010	751	621	130	2 190	1 731	459	5 822	4 024	1 798
50 000 \$ - 69 999 \$	73 245	58 713	14 532	454	370	84	1 694	1 390	304	4 878	3 568	1 310
70 000 \$ et plus	24 885	22 387	2 498	96	84	12	567	521	46	1 148	963	185
Nombre total des salariés	514 244	303 917	210 327	5 000	2 964	2 036	13 430	7 679	5 751	40 679	18 800	21 879

**TABLEAU 5.2**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Moins de 2 500 \$	2 030	1 062	968	62	21	41	26	11	15	98	49	49
2 500 \$ - 4 999 \$	3 413	1 035	2 378	40	17	23	70	11	59	279	100	179
5 000 \$ - 7 499 \$	4 486	1 325	3 161	47	15	32	86	15	71	336	106	230
7 500 \$ - 9 999 \$	7 507	2 179	5 328	81	17	64	134	32	102	743	348	395
10 000 \$ - 12 499 \$	10 867	2 931	7 936	95	30	65	229	36	193	1 073	484	589
12 500 \$ - 14 999 \$	8 169	1 826	6 343	79	16	63	190	23	167	678	275	403
15 000 \$ - 17 499 \$	7 151	1 855	5 296	102	19	83	178	28	150	602	184	418
17 500 \$ - 19 999 \$	7 567	19 92	5 575	123	29	94	235	38	197	605	167	438
20 000 \$ - 24 999 \$	11 659	3 470	8 189	153	31	122	374	54	320	1 128	347	781
25 000 \$ - 29 999 \$	5 285	2 015	3 270	79	33	46	102	15	87	314	109	205
30 000 \$ - 39 999 \$	13 979	6 180	7 799	137	53	84	233	108	125	915	513	402
40 000 \$ - 49 999 \$	429	191	238	6	2	4	8	6	2	44	21	23
50 000 \$ et plus	157	55	102	5	0	5	3	1	2	7	4	3
Nombre total des salariés	82 699	26 116	56 583	1 009	283	726	1 868	378	1490	6 822	2 707	4 115



**TABLEAU 4.1 (SUITE)**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LE SECTEUR ET LE SOUS-SECTEUR**

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Mines de métaux	3 940	3 599	341	283	249	34	100	93	7	79	66	13
Mines de charbon	2 400	2 347	53	6	6	0	169	169	0	7	7	0
Industrie de la transformation du poisson	221	118	103	12	6	6	9	3	6	10	7	3
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	3 219	2 285	934	48	26	22	101	79	22	346	173	173
Industries de l'emboûtissage, du mâtissage et du revêtement de produits en métal	749	506	243	22	12	10	41	33	8	47	33	14
Industrie de la construction et de la réparation des navires	189	176	13	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel	843	662	181	3	3	0	20	17	3	42	33	9
Industries du matériel scientifique et professionnel	242	196	46	0	0	0	10	9	1	9	7	2
Autres services relatifs à la construction	217	148	69	1	0	1	5	4	1	6	3	3
Industrie des silos à grain	9 926	8 129	1 797	122	86	36	219	179	40	459	337	122
Produits agricoles, commerce de gros	461	203	258	8	2	6	8	3	5	26	12	14
Sociétés de financement des entreprises	2 252	1 157	1 095	12	7	5	32	19	13	103	47	56
Sociétés d'assurance-dépôts	95	41	54	0	0	0	0	0	0	7	3	4
Bureau d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	4 585	3 522	1 063	75	51	24	267	208	59	405	356	49
Bureaux de conseils en gestion	221	104	117	0	0	0	3	2	1	4	2	2
Autres services aux entreprises	4 578	3 467	1 111	24	16	8	52	44	8	431	261	170
Affaires étrangères et aide internationale	357	150	207	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gestion des ressources humaines	1 456	781	675	27	12	15	12	8	4	24	14	10
Gestion des services économiques	2 691	1 183	1508	42	15	27	69	32	37	165	66	99
Musées et archives	1 365	686	679	17	11	6	23	15	8	40	19	21
Théâtres et autres spectacles	581	367	214	72	43	29	9	7	2	20	14	6
Associations commerciales	156	52	104	0	0	0	1	0	1	10	1	9
Autres employeurs assujettis à la Loi	40 744	29 879	10 865	774	545	229	1 151	925	226	2 240	1 461	779

**TABIEAU 4.1**  
**MEMBRES DES GROUDES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LE SECTEUR ET LE SOUS-SECTEUR**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Banque centrale	2 068	960	1 108	18	7	11	39	22	17	141	72	69
Banques à charte	181 440	42 595	138 845	1 541	243	1 298	7 019	1 876	5 143	24 137	6 770	17 367
Secteur bancaire	183 508	43 555	139 953	1 559	250	1 309	7 058	1 898	5 160	24 278	6 842	17 436
Diffusion des télécommunications	35 133	21 947	13 186	395	198	197	482	363	119	1 433	846	587
Transmission des télécommunications	93 412	49 124	44 288	741	340	401	1 868	1 037	831	6 401	3 144	3 257
Autres industries des télécommunications	362	184	178	1	0	1	0	0	0	23	7	16
Services postaux et services de messagers	78 275	50 828	27 447	697	387	310	1 761	1 236	525	6 057	3 964	2 093
Secteur des communications	207 182	122 083	85 099	1 834	925	909	4 111	2 636	1 475	13 914	7 961	5 953
Transport aérien	46 177	28 637	17 540	393	221	172	590	412	178	2 431	1 476	955
Services relatifs au transport aérien	4 489	3 305	1 184	20	15	5	86	69	17	453	319	134
Transport et services ferroviaires	56 477	51 523	4 954	677	631	46	1 229	1 146	83	2 224	1 920	304
Transport par eau	8 791	7 698	1 094	174	130	44	160	153	7	317	268	49
Services relatifs au transport par eau	9 781	9 003	778	168	160	8	172	161	11	265	204	61
Camionnage	33 239	28 413	4 826	318	289	29	431	375	56	959	723	236
Transport en commun	7 295	5 745	1 550	119	86	33	224	205	19	267	225	42
Autres services relatifs aux transports	886	370	516	3	0	3	9	5	4	47	23	24
Transport par pipelines	3 696	2 966	730	53	41	12	97	85	12	223	142	81
Secteur des transports	170 831	137 660	33 172	1 925	1 573	352	2 998	2 611	387	7 186	5 300	1 886

**TABLEAU 3.3**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	175	92	83	1	1	0	0	0	0	5	2	3
Professionnels	1 855	996	859	31	21	10	5	4	1	42	20	22
Semi-professionnels et techniciens	954	517	437	15	9	6	4	4	0	23	14	9
Surveillants	7	3	4	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Contremaîtres	63	46	17	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	742	171	571	9	0	9	6	2	4	28	8	20
Employés du secteur de la vente	16	10	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	123	68	55	3	1	2	0	0	0	7	4	3
Travailleurs qualifiés et artisans	177	136	41	1	0	1	1	1	0	1	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	1 002	925	77	8	6	2	1	1	0	13	9	4
Autres travailleurs manuels	239	216	23	14	8	6	2	2	0	1	1	0
Nombre total des salariés	5 358	3 185	2 173	83	46	37	20	14	6	120	59	61



TABLEAU 3.1

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PLEIN** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	5 308	4 811	496	17	16	1	129	123	6	150	130	20
Cadres intermédiaires et autres cadres	81 324	48 459	32 865	417	210	207	2 389	1 483	906	5 528	2 813	2 715
Professionnels	34 825	20 341	14 484	193	99	94	812	502	310	5 121	3 233	1 888
Semi-professionnels et techniciens	29 092	23 713	5 379	208	171	37	495	431	64	1 136	895	241
Surveillants	17 211	6 437	10 774	134	49	85	568	179	389	1 781	597	1 184
Contremaîtres	12 845	12 358	487	180	179	1	260	257	3	343	324	19
Employés de bureau	172 455	45 310	127 145	1 803	426	1 377	5 374	1 568	3 806	19 663	4 822	14 841
Employés du secteur de la vente	12 992	6 551	6 441	114	49	65	193	104	89	586	247	339
Employés du secteur des services	12 487	5 425	7 062	103	66	37	177	99	78	646	384	262
Travailleurs qualifiés et artisans	58 480	57 086	1 394	539	525	14	1 361	1 338	23	2 921	2 841	80
Travailleurs manuels spécialisés	53 336	51 430	1 908	756	713	43	1 067	1 040	27	1 525	1 474	51
Autres travailleurs manuels	23 880	21 981	1 899	536	461	75	605	554	51	1 278	1 040	238
Nombre total des salariés	514 235	303 902	210 334	5 000	2 964	2 036	13 430	7 678	5 752	40 678	18 800	21 878

TABLEAU 3.2

MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI **PERMANENT À TEMPS PARTIEL** SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	6	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	2 552	366	2 186	47	6	41	51	8	43	121	21	100
Professionnels	767	109	658	3	0	3	14	2	12	31	6	25
Semi-professionnels et techniciens	1 692	1 136	556	8	4	4	23	17	6	49	26	23
Surveillants	875	128	747	7	0	7	32	1	31	70	8	62
Contremaîtres	233	175	58	3	1	2	4	4	0	26	25	1
Employés de bureau	57 697	8 954	48 743	679	114	565	1 599	230	1 369	4 900	1 249	3 651
Employés du secteur de la vente	1 479	265	1 214	24	0	24	13	2	11	92	35	57
Employés du secteur des services	2 087	1 420	667	48	23	25	6	4	2	227	127	100
Travailleurs qualifiés et artisans	1 308	1 185	123	47	46	1	17	15	2	63	58	5
Travailleurs manuels spécialisés	6 263	5 391	872	57	40	17	60	52	8	261	240	21
Autres travailleurs manuels	7 713	6 956	757	86	49	37	49	43	6	980	910	70
Nombre total des salariés	82 672	26 090	56 582	1 009	283	726	1 868	378	1 490	6 820	2 705	4 115

TABLEAU 2.9

INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LE SOUS-SECTEUR, 1987, 1991 ET 1992

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987	1991	1992	1987	1991	1992	1987	1991	1992	1987	1991	1992
<i>Tous les secteurs</i>	2 287	-5 315	-4 541	25	-5	26	-295	-897	-677	1 582	-52	92
<i>Banques</i>	-115	-2 227	-2 469	-41	-17	14	-173	-310	-241	779	19	-208
<i>Communications</i>												
Diffusion des télécommunications	1 339	-2 890	-1 519	13	-66	-13	17	-221	-176	538	59	214
Transmission des télécommunications	555	-491	-121	16	-24	26	23	-50	-18	72	-1	-17
Services postaux et services de messagers	836	-1 817	-1 025	2	-11	-6	-14	-87	-61	75	-122	-85
	-52	-536	-360	-5	-31	-31	8	-84	-95	391	180	319
<i>Transports</i>												
Transport aérien	1 266	-199	-489	49	28	36	-81	-275	-174	227	-148	-115
Services relatifs au transport aérien	484	93	-373	27	50	37	-6	-86	-54	128	-8	-67
Transport et services ferroviaires	221	83	45	4	4	-2	33	1	11	18	-13	-41
Transport par eau	29	-313	-62	-52	-2	27	-130	-102	-57	-48	-79	16
Services relatifs au transport par eau	32	-17	-49	18	2	-6	-3	-19	-15	21	-51	-48
Camionnage	-16	-13	-21	5	-17	-7	-12	-17	-15	5	13	-2
Transport en commun	434	-110	-4	45	-14	-14	34	-43	-25	67	-20	22
Transport par pipelines	43	30	-11	2	0	3	2	-6	-11	20	15	-3
	9	37	-3	0	5	-1	3	-3	-6	9	-2	6
<i>Autres secteurs</i>												
Mines de métaux	65	1	-64	4	50	-11	-58	-91	-86	38	18	201
Silos à grain	-22	-23	-63	1	21	7	-11	-11	-29	4	-2	-7
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	11	17	40	-5	0	3	6	-14	1	10	69	78
	-43	23	-7	-4	20	5	0	3	-1	-3	3	-7

**TABEAU 2.7**  
**PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987, 1991 ET 1992**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Cadres supérieurs	8,81	11,82	19,43	0,2	0,29	0,38	1,76	1,9	2,45	2,74	3,36	3,02
Cadres intermédiaires et autres cadres	37,96	49,74	50,87	0,32	0,38	0,4	1,59	2,84	2,6	5,3	8,39	9,02
Professionnels	54,1	50,02	47,09	0,35	0,45	0,57	1,58	2,26	2,34	10,93	15,38	16,36
Semi-professionnels et techniciens	30,78	28,41	25,87	0,45	1,15	1,2	0,97	2,12	1,47	4,14	5,38	6,05
Surveillants	65,74	71,74	75,19	0,42	0,82	0,72	1,71	3,15	4,16	8,8	11,85	12,33
Contremaîtres	2,92	4	4,98	1,14	1,74	1,91	1,14	1,82	1,49	1,24	4,26	3,32
Employés de bureau	80,24	82,05	79,85	0,74	1,23	1,06	1,29	3,29	2,7	9,27	14,88	14,73
Employés du secteur de la vente	52,83	52,87	55,71	0,25	0,77	0,84	0,99	1,28	1,39	4,06	5,11	5,15
Employés du secteur des services	17,3	28,64	47,49	1,08	2,91	1,16	1,62	0,73	0,77	3,24	4,61	3,09
Travailleurs qualifiés et artisans	2,23	8,78	5,13	0,84	1,28	0,97	1,61	1,8	2,29	2,67	4,42	4,85
Travailleurs manuels spécialisés	4,26	4,26	5,15	1	3,44	2,52	1,27	1,63	1,66	1,54	2,82	3,95
Autres travailleurs manuels	4,07	9,93	7,62	0,99	4,23	3,54	1,77	2,26	2,09	1,57	9,24	15,14
Toutes les catégories	51,05	55,76	54,06	0,59	1,05	0,96	1,44	2,75	2,5	6,92	10,93	11,29

**TABEAU 2.8**  
**PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DES CESSATIONS DE FONCTIONS À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987, 1991 ET 1992**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Cadres supérieurs	6,05	6,76	12,01	0,24	0	0,56	0,73	2,12	1,69	2,18	0,77	3,19
Cadres intermédiaires et autres cadres	22,24	29,98	29,66	0,31	0,77	0,74	1,33	2,92	2,85	2,71	5,94	6,36
Professionnels	35,04	34,61	35,81	0,07	1,23	0,88	0,92	2,31	2,65	6,57	12,62	10,83
Semi-professionnels et techniciens	21,16	22,31	26,06	0,35	0,5	0,77	1,05	1,85	1,72	1,71	3,13	4,21
Surveillants	46,58	46,83	51,34	0,43	0,85	1,26	1,36	2,78	3,27	3,88	6,47	5,78
Contremaîtres	3,38	4,25	4,93	0,68	1,44	1,35	2,42	3,29	2,61	0,48	3,29	1,84
Employés de bureau	76,63	76,03	74,9	0,7	1,24	1,31	1,32	3,27	3,2	5,26	9,07	8,71
Employés du secteur de la vente	32,83	41,07	35,9	0,64	1	1,89	0,35	1,58	1,01	1,17	3,12	3,55
Employés du secteur des services	42,42	50,91	44,93	0,24	1,17	1,62	0,79	1,24	1,71	4,32	5,28	5,97
Travailleurs qualifiés et artisans	1,57	1,79	2,08	0,36	0,82	0,89	1,84	3,3	2,44	1,69	4,71	5,83
Travailleurs manuels spécialisés	2,69	5,47	4,67	0,57	1,38	1,41	0,79	1,57	1,35	0,92	3,33	2,2
Autres travailleurs manuels	6,62	10,19	8,78	0,72	3,16	3,12	1,06	2,41	2,7	0,81	5,22	4,64
Toutes les catégories	36,23	37,75	35,61	0,55	1,23	1,33	1,19	2,61	2,46	3,11	6,34	6



**TABLEAU 2.5**  
**REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987, 1991 ET 1992**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Cadres supérieurs	4,75	8,41	9,34	0,17	0,23	0,32	1,63	2,52	2,43	2,07	2,95	2,82
Cadres intermédiaires et autres cadres	33,14	40,8	41,8	0,44	0,53	0,55	1,53	2,92	2,9	4,39	6,56	6,73
Professionnels	39	42,27	42,73	0,33	0,58	0,61	1,53	2,21	2,22	10,38	13,44	13,87
Semi-professionnels et techniciens	19,7	19,21	20,08	0,43	0,62	0,73	1,37	1,52	1,64	2,85	3,62	3,81
Surveillants	52,48	62,77	63,7	0,6	0,75	0,78	1,77	3,17	3,32	7,06	9,5	10,23
Contremaîtres	1,88	3,59	4,28	1,01	1,43	1,4	1,94	2,1	2,01	1,71	2,59	2,81
Employés de bureau	75,71	76,5	76,42	0,69	0,99	1,08	1,65	3	3,02	6,97	10,37	10,65
Employés du secteur de la vente	46,58	52,89	52,88	0,57	0,95	0,95	0,99	1,41	1,42	3,13	4,85	4,88
Employés du secteur des services	50,85	54,48	52,96	0,52	1,03	1,05	1,12	1,24	1,25	3,26	5,73	5,99
Travailleurs qualifiés et artisans	1,45	2,69	2,6	0,64	0,95	0,98	1,77	2,27	2,3	3,53	5,04	4,98
Travailleurs manuels spécialisés	4,05	4,55	4,71	0,91	1,31	1,35	1,42	1,76	1,86	1,67	2,75	2,97
Autres travailleurs manuels	5,14	6,71	8,42	0,99	2,04	2	1,65	2,12	2,06	1,93	5,3	7,1
Toutes les catégories	40,94	44,21	44,68	0,66	0,96	1,01	1,59	2,51	2,54	5	7,57	7,91

**TABLEAU 2.6**  
**PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE RECRUTEMENT À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987, 1991 ET 1992**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Cadres supérieurs	7,78	11,06	12,98	0	0	1,05	0,37	0,46	0,7	5,19	4,61	1,4
Cadres intermédiaires et autres cadres	31,38	33,92	34,4	0,33	0,78	0,84	0,74	1,61	1,93	7,44	8,82	9,27
Professionnels	33,85	37,8	34,34	0,2	0,88	1,04	0,81	1,23	2,09	11,18	15,01	16,3
Semi-professionnels et techniciens	23,23	26,43	30,48	0,38	0,78	1,8	0,42	0,56	0,83	2,88	6,23	4,84
Surveillants	40,53	40,32	41,65	0,5	1,43	1,69	1,13	2,51	1,69	5,77	7,35	8,23
Contremaîtres	7,67	10,62	12,02	0,47	0,68	1,55	0,93	0,68	1,55	1,4	2,74	1,55
Employés de bureau	78,89	77,93	75,74	0,64	1,78	1,76	0,77	1,6	1,88	8,33	11,83	9,67
Employés du secteur de la vente	34,94	36,46	37,02	1,42	1,89	1,87	0,31	0,57	0,35	2,34	4,4	3,18
Employés du secteur des services	46,91	53,84	52,88	0,9	1,19	3,27	0,63	0,45	0,62	6,18	5,2	5,75
Travailleurs qualifiés et artisans	2,3	4,72	4,82	0,46	2,25	1,49	0,79	1,23	0,95	2,6	6,76	5,29
Travailleurs manuels spécialisés	4,35	6,96	5,88	0,55	1,73	1,74	0,21	0,54	0,65	1,48	3,02	2,75
Autres travailleurs manuels	8,29	9,05	12,96	0,94	3,26	5,24	0,88	1,21	1,32	1,88	6,53	11,11
Toutes les catégories	36,8	38,63	35,98	0,61	1,67	2,04	0,66	1,13	1,34	5,24	8,02	7,73

**TABEAU 2.4**  
**PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SOUS-SECTEUR, 1987, 1991 ET 1992**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	51,05	55,76	54,06	0,59	1,05	0,96	1,44	2,75	2,50	6,92	10,93	11,29
<i>Banques</i>	68,23	70,97	69,33	0,51	0,76	0,68	1,54	3,43	3,24	9,75	14,74	15,43
<i>Communications</i>												
Diffusion des télécommunications	44,20	51,15	55,02	0,52	0,88	0,60	0,98	1,69	1,51	4,23	6,96	7,53
Transmission des télécommunications	35,60	43,98	42,45	0,37	1,02	0,59	0,73	1,02	1,26	1,54	5,00	3,86
Services postaux et services de messagers	60,60	60,92	66,53	0,60	0,80	0,49	0,92	1,48	1,40	5,92	7,28	8,19
	30,61	38,59	37,59	0,50	0,96	0,85	1,12	2,28	1,91	3,40	7,25	8,29
<i>Transports</i>												
Transport aérien	17,76	20,36	19,83	0,80	1,57	1,59	1,36	1,87	1,55	2,56	4,18	4,25
Services relatifs au transport aérien	30,36	35,41	31,07	0,70	0,70	1,09	0,82	0,63	0,51	4,26	5,14	4,80
Transport et services ferroviaires	31,65	34,21	34,91	0,00	0,00	0,00	0,72	3,95	0,94	2,16	26,32	15,09
Transport par eau	11,22	14,26	14,20	0,91	1,47	1,79	1,53	2,24	2,10	2,07	3,51	3,85
Services relatifs au transport par eau	11,75	18,55	17,34	0,64	9,86	6,85	0,21	0,58	0,40	2,35	2,90	3,23
Camionnage	19,39	21,74	25,44	0,34	3,16	1,32	1,02	2,37	0,44	1,70	4,35	4,39
Transport en commun	29,59	25,94	23,24	0,37	0,42	0,14	1,19	1,53	0,54	1,78	4,02	2,97
Transport par pipelines	45,51	25,00	36,59	0,60	1,92	0,00	2,40	6,73	5,69	2,40	3,85	3,25
	24,81	22,05	18,31	1,77	0,79	1,88	2,78	1,97	1,88	5,82	5,51	5,48
<i>Autres secteurs</i>												
Mines de métaux	25,98	27,49	29,66	0,72	2,76	2,43	2,00	1,78	2,17	2,62	5,50	9,51
Silos à grain	6,70	5,55	7,10	0,72	8,91	8,65	2,27	1,75	1,11	0,10	0,88	3,10
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	21,09	22,73	17,60	1,24	1,39	1,53	1,74	1,26	1,40	1,99	8,93	20,92
	33,67	24,25	31,66	0,25	1,13	0,75	1,75	3,76	4,77	6,48	8,08	8,04

TABLEAU 2.3

PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE RECRUTEMENT À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SOUS-SECTEUR, 1987, 1991 ET 1992

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	36,80	38,63	35,98	0,61	1,67	2,04	0,66	1,13	1,34	5,24	8,02	7,73
<i>Banques</i>	67,44	61,51	57,79	0,47	1,32	1,47	0,74	2,34	2,85	12,42	16,33	13,58
<i>Communications</i>	45,37	46,62	46,32	0,34	0,92	1,36	0,69	0,80	0,79	4,32	8,85	7,71
Diffusion des télécommunications	44,57	46,69	44,75	0,37	1,15	1,62	0,77	0,29	0,64	3,03	5,57	4,17
Transmission des télécommunications	50,87	48,90	45,60	0,44	1,24	1,75	0,44	1,20	0,74	4,19	9,75	9,01
Services postaux et services de messagers	42,22	43,86	48,22	0,25.	0,49	0,80	0,79	0,88	1,11	5,48	11,17	11,44
<i>Transports</i>	19,62	23,97	21,02	0,71	1,78	2,36	0,56	0,66	0,79	2,29	3,76	4,21
Transport aérien	33,15	45,31	41,93	1,15	2,34	4,54	0,48	0,24	0,16	4,03	5,16	4,38
Services relatifs au transport aérien	30,50	25,38	26,43	0,71	1,08	0,22	7,80	1,30	2,42	10,64	9,11	11,01
Transport et services ferroviaires	14,76	25,29	20,08	0,52	2,94	4,98	0,49	1,50	1,09	1,30	4,51	6,40
Transport par eau	15,78	15,43	11,52	2,06	3,84	2,85	0,26	0,65	0,95	4,12	4,96	5,96
Services relatifs au transport par eau	6,89	8,89	9,06	0,89	0,25	0,94	0,20	0,38	0,38	1,43	3,81	2,45
Camionnage	16,33	15,47	16,94	0,51	1,04	1,31	0,35	0,53	0,70	1,29	2,01	2,40
Transport en commun	22,32	29,37	31,74	0,44	1,96	2,05	0,33	1,26	1,02	2,52	4,76	5,80
Transport par pipelines	38,26	35,29	27,06	0,00	2,94	1,76	1,74	0,88	0,59	4,35	6,47	7,65
<i>Autres secteurs</i>	32,60	37,96	35,21	1,20	3,48	3,16	0,96	1,33	1,80	2,16	7,51	11,00
Mines de métaux	11,09	14,21	32,58	3,70	24,59	37,12	1,03	1,09	0,76	1,23	4,92	5,30
Silos à grain	23,08	25,08	21,40	0,12	1,92	1,47	1,05	1,17	1,59	1,28	13,66	15,74
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	23,55	36,40	32,20	0,00	8,09	2,97	1,24	6,99	3,81	5,79	9,93	7,20



**TABEAU 2.2**  
**REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SOUS-SECTEUR, 1987, 1991 ET 1992**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,94	44,21	44,68	0,66	0,96	1,01	1,59	2,51	2,54	5,00	7,57	7,91
<i>Banques</i>	76,09	76,08	76,27	0,56	0,81	0,85	1,80	3,95	3,85	9,47	13,35	13,23
<i>Communications</i>	39,64	41,20	41,07	0,61	0,80	0,89	1,40	1,84	1,98	4,04	6,07	6,72
Diffusion des télécommunications	34,84	37,05	37,53	0,43	0,96	1,12	1,27	1,19	1,37	2,87	3,99	4,08
Transmission des télécommunications	46,70	47,50	47,41	0,52	0,72	0,79	1,13	1,98	2,00	4,60	6,75	6,85
Services postaux et services de messagers	35,03	35,50	35,06	0,78	0,82	0,89	1,72	1,97	2,25	4,05	6,17	7,74
<i>Transports</i>	16,97	19,49	19,42	0,72	1,12	1,13	1,41	1,77	1,75	2,67	4,19	4,21
Transport aérien	36,24	38,78	37,98	0,44	0,79	0,85	0,82	1,31	1,28	3,55	5,61	5,26
Services relatifs au transport aérien	31,33	23,87	26,38	0,23	0,41	0,45	0,23	1,86	1,92	5,18	11,92	10,09
Transport et services ferroviaires	8,09	8,45	8,77	0,78	1,19	1,20	1,61	2,22	2,18	2,68	3,78	3,94
Transport par eau	12,34	12,95	12,44	1,39	2,06	1,98	1,45	1,44	1,82	3,43	3,84	3,61
Services relatifs au transport par eau	6,40	7,22	7,95	0,79	1,71	1,72	1,56	1,80	1,76	1,25	2,59	2,71
Camionnage	13,61	14,38	14,52	0,71	1,05	0,96	1,28	1,37	1,30	1,55	2,62	2,89
Transport en commun	16,99	20,24	21,25	1,07	1,41	1,63	3,13	3,02	3,07	2,09	3,68	3,66
Transport par pipelines	18,29	19,76	19,75	1,22	1,48	1,43	4,19	2,91	2,62	5,41	5,87	6,03
<i>Autres secteurs</i>	21,38	26,28	26,67	0,97	1,73	1,90	2,37	2,68	2,82	2,34	4,28	5,50
Mines de métaux	7,00	8,22	8,65	2,67	5,42	7,18	1,17	2,59	2,54	1,03	1,66	2,01
Silos à grain	15,11	18,02	18,10	0,52	1,03	1,23	1,41	1,86	2,21	1,11	3,30	4,62
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	20,69	23,45	23,18	0,28	1,47	1,64	2,75	4,92	5,82	5,57	7,31	8,83

TABLEAU 2.1

REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DÉSIGNÉE ET LA PROVINCE, 1987, 1991 ET 1992

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine, province et territoire	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)	1987 (%)	1991 (%)	1992 (%)
Calgary	47,57	46,43	47,42	0,54	0,84	0,89	1,87	3,43	3,53	5,60	6,51	6,57
Edmonton	44,49	44,27	44,36	0,66	1,03	1,09	1,99	3,55	3,57	4,35	5,94	6,18
Halifax	41,18	47,94	46,48	0,51	0,44	0,45	1,63	2,34	2,71	1,87	2,99	3,09
Montréal	39,04	43,13	43,77	0,32	0,50	0,47	1,13	1,70	1,69	2,98	4,01	4,13
Régina	42,86	50,08	49,61	0,36	1,58	1,59	2,36	4,09	3,95	1,57	2,43	2,26
Toronto	47,13	48,99	48,94	0,55	0,66	0,71	1,48	2,73	2,73	12,03	19,72	19,91
Vancouver	40,36	43,71	43,76	0,53	0,72	0,82	1,51	2,18	2,33	7,94	11,91	13,46
Winnipeg	32,70	35,53	35,59	0,82	1,60	1,85	1,75	2,82	2,77	2,86	4,10	4,46
Ontario	44,18	47,65	48,01	0,66	0,91	0,93	1,63	2,81	2,83	7,26	12,00	12,39
Québec	39,76	43,61	44,26	0,39	0,57	0,60	1,10	1,63	1,61	2,59	3,38	3,40
Nouvelle-Écosse	34,44	41,07	41,27	0,45	0,45	0,46	3,47	3,05	3,30	1,29	2,00	2,13
Nouveau-Brunswick	32,16	36,96	38,53	0,43	0,53	0,54	1,81	2,90	2,90	1,13	1,03	1,07
Manitoba	30,45	33,29	33,32	1,05	1,90	2,04	1,69	2,88	2,93	2,58	3,62	3,92
Colombie-Britannique	41,54	44,04	44,35	0,66	0,95	1,04	1,65	2,30	2,36	6,24	8,97	9,71
Île-du-Prince-Édouard	37,95	41,27	42,24	0,21	0,41	0,48	1,25	2,27	2,29	1,04	0,64	0,66
Saskatchewan	35,06	37,56	38,53	1,42	2,14	2,41	1,80	2,79	2,84	1,23	1,48	1,52
Alberta	45,32	44,90	45,25	0,67	1,02	1,07	1,92	3,32	3,35	3,98	5,32	5,61
Terre-Neuve	38,36	43,82	44,67	0,55	0,71	0,59	1,04	1,70	1,62	0,71	0,64	0,61
Yukon	31,40	32,40	31,18	3,80	5,95	6,09	0,80	4,73	4,80	1,40	2,80	2,77
Territoires du Nord-Ouest	21,91	24,08	24,60	9,64	22,68	22,88	1,40	1,40	1,26	2,53	2,42	2,63
Canada	40,94	44,21	44,68	0,66	0,96	1,01	1,59	2,51	2,54	5,00	7,57	7,91

**TABLEAU 1.1**  
**EMPLOYEURS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET L'EMPLACEMENT DU SIÈGE SOCIAL**

Province et territoire	Secteur bancaire	Secteur des transports	Secteur des communications	Autres secteurs assujettis à la Loi	Tous les secteurs
Ontario	10	56	43	26	135
Québec	8	43	18	5	74
Nouvelle-Écosse	0	3	3	1	7
Nouveau-Brunswick	0	9	3	0	12
Manitoba	0	11	4	12	27
Colombie-Britannique	1	20	6	6	33
Île-du-Prince-Édouard	0	2	1	0	3
Saskatchewan	0	3	4	4	11
Alberta	1	24	7	1	33
Terre-Neuve	0	5	1	0	6
Yukon	0	2	1	0	3
Territoires du Nord-Ouest	0	1	0	0	1
Canada	20	179	91	55	345

**TABLEAU 1.2**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR) ET LA PROVINCE**

	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Région métropolitaine, province et territoire	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
<b>Calgary</b>	<b>21 377</b>	<b>11 240 10 137</b>	<b>190</b>	<b>76 114</b>	<b>755</b>	<b>319 436</b>	<b>1 405</b>	<b>649 756</b>
<b>Edmonton</b>	<b>17 603</b>	<b>9 794 7 809</b>	<b>192</b>	<b>90 102</b>	<b>629</b>	<b>346 283</b>	<b>1 088</b>	<b>538 550</b>
<b>Halifax</b>	<b>10 368</b>	<b>5 549 4 819</b>	<b>47</b>	<b>21 26</b>	<b>281</b>	<b>130 151</b>	<b>320</b>	<b>134 186</b>
<b>Montréal</b>	<b>88 386</b>	<b>49 704 38 684</b>	<b>411</b>	<b>225 186</b>	<b>1 492</b>	<b>906 586</b>	<b>3 654</b>	<b>1 814 1 840</b>
<b>Régina</b>	<b>4 205</b>	<b>2 119 2 086</b>	<b>67</b>	<b>29 38</b>	<b>166</b>	<b>68 98</b>	<b>95</b>	<b>31 64</b>
<b>Toronto</b>	<b>132 684</b>	<b>67 749 64 935</b>	<b>946</b>	<b>421 525</b>	<b>3 617</b>	<b>1 751 1 866</b>	<b>26 417</b>	<b>11 282 15 135</b>
<b>Vancouver</b>	<b>47 068</b>	<b>26 470 20 598</b>	<b>388</b>	<b>201 187</b>	<b>1 095</b>	<b>598 497</b>	<b>6 337</b>	<b>2 595 3 742</b>
<b>Winnipeg</b>	<b>21 447</b>	<b>13 815 7 632</b>	<b>397</b>	<b>216 181</b>	<b>595</b>	<b>346 249</b>	<b>956</b>	<b>540 416</b>
<i>Régions métropolitaines de recensement</i>	<i>343 138</i>	<i>186 440 156 700</i>	<i>2 638</i>	<i>1 279 1 359</i>	<i>8 630</i>	<i>4 464 4 166</i>	<i>40 272</i>	<i>17 583 22 689</i>
<b>Ontario</b>	<b>244 106</b>	<b>126 907 117 198</b>	<b>2 277</b>	<b>1 164 1 113</b>	<b>6 910</b>	<b>3 372 3 538</b>	<b>30 253</b>	<b>13 344 16 909</b>
<b>Québec</b>	<b>123 154</b>	<b>68 651 54 505</b>	<b>733</b>	<b>370 363</b>	<b>1 984</b>	<b>1 203 781</b>	<b>4 182</b>	<b>2 047 2 135</b>
<b>Nouvelle-Écosse</b>	<b>19 019</b>	<b>11 170 7 849</b>	<b>88</b>	<b>45 43</b>	<b>627</b>	<b>376 251</b>	<b>405</b>	<b>178 227</b>
<b>Nouveau-Brunswick</b>	<b>12 783</b>	<b>7 858 4 925</b>	<b>69</b>	<b>36 33</b>	<b>371</b>	<b>209 162</b>	<b>137</b>	<b>76 61</b>
<b>Manitoba</b>	<b>29 942</b>	<b>19 965 9 977</b>	<b>612</b>	<b>365 247</b>	<b>876</b>	<b>544 332</b>	<b>1 173</b>	<b>703 470</b>
<b>Colombie-Britannique</b>	<b>75 765</b>	<b>42 165 33 600</b>	<b>786</b>	<b>444 342</b>	<b>1 789</b>	<b>945 844</b>	<b>7 360</b>	<b>3 147 4 213</b>
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>	<b>1 662</b>	<b>960 702</b>	<b>8</b>	<b>1 7</b>	<b>38</b>	<b>16 22</b>	<b>11</b>	<b>5 6</b>
<b>Saskatchewan</b>	<b>16 750</b>	<b>10 297 6 453</b>	<b>404</b>	<b>272 132</b>	<b>476</b>	<b>233 243</b>	<b>254</b>	<b>114 140</b>
<b>Alberta</b>	<b>54 915</b>	<b>30 064 24 851</b>	<b>589</b>	<b>271 318</b>	<b>1 842</b>	<b>912 930</b>	<b>3 080</b>	<b>1 550 1 530</b>
<b>Terre-Neuve</b>	<b>7 331</b>	<b>4 056 3 275</b>	<b>43</b>	<b>20 23</b>	<b>119</b>	<b>61 58</b>	<b>45</b>	<b>17 28</b>
<b>Yukon</b>	<b>542</b>	<b>373 169</b>	<b>33</b>	<b>14 19</b>	<b>26</b>	<b>19 7</b>	<b>15</b>	<b>11 4</b>
<b>Territoires du Nord-Ouest</b>	<b>874</b>	<b>659 215</b>	<b>200</b>	<b>129 71</b>	<b>11</b>	<b>9 2</b>	<b>23</b>	<b>19 4</b>
<b>Canada *</b>	<b>602 265</b>	<b>333 177 269 089</b>	<b>6 092</b>	<b>3 293 2 799</b>	<b>15 318</b>	<b>8 070 7 248</b>	<b>47 618</b>	<b>21 564 26 054</b>

\* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.



5.	<b>MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION ET LE SEXE</b>	Temps plein	5.1	B-17
		Temps partiel	5.2	B-17
6.	<b>RECRUTEMENTS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE</b>	Temps plein	6.1	B-18
		Temps partiel et emploi temporaire	6.2	B-18
7.	<b>PROMOTIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE</b>	Temps plein	7.1	B19
		Temps partiel et emploi temporaire	7.2	B-19
8.	<b>CESSATIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE</b>	Temps plein	8.1	B-20
		Temps partiel et emploi temporaire	8.2	B-20

# Liste des tableaux

1. **RÉPARTITION DES EMPLOYEURS ET DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT ET LA PROVINCE**  
 Employeurs selon le secteur industriel et l'emplacement du siège social  
 Groupes désignés  
 1.1 B-5  
 1.2 B-5

2. **REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS, 1987, 1991 et 1992**

- A. Selon la région métropolitaine de recensement et la province  
 Dans l'effectif visé par la Loi  
 2.1 B-6
- B. Selon le secteur industriel et le sous-secteur  
 Dans l'effectif visé par la Loi  
 Part dans le recrutement à temps plein  
 Part des promotions à temps plein  
 2.2 B-7  
 2.3 B-8  
 2.4 B-9
- C. Selon la catégorie professionnelle  
 Dans l'effectif visé par la Loi  
 Part dans le recrutement à temps plein  
 Part des promotions à temps plein  
 2.5 B-10  
 2.6 B-10  
 2.7 B-11  
 2.8 B-11
- D. Incidence des recrutements et des cessations de fonctions  
 Selon le secteur industriel et le sous-secteur  
 2.9 B-12

3. **MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI**  
 Temps plein  
 Temps partiel  
 Emploi temporaire  
 3.1 B-13  
 3.2 B-13  
 3.3 B-14

4. **MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LES SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS**  
 Agrégé  
 4.1 B-15





# Annexe B : Résumé des rapports des employeurs

Aux termes de l'article 9 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Ministre est tenu de déposer devant le Parlement une analyse et un résumé des rapports présentés chaque année par les employeurs qui y sont assujettis. Les tableaux qui suivent regroupent les données contenues dans les rapports des employeurs portant sur 1992.

L'analyse et le résumé des rapports des employeurs visés par la Loi sont publiés annuellement depuis 1988. Le résumé de cette année comprend une série de tableaux illustrant la représentation des groupes désignés au cours de 1987, 1991 et 1992.

Il peut arriver que les données sur 1987 et 1991 contenues dans cette annexe diffèrent de celles publiées dans les résumés antérieurs<sup>1</sup>, des employeurs ayant ajouté des renseignements ou apporté des corrections à leurs rapports traitant de ces deux années. En outre, certains ont modifié leur façon de recueillir ces données auprès de leurs employés. Par exemple, il y a eu récemment un nouveau regroupement des données de 1991. Celles-ci englobent maintenant les modifications et ajouts qui ont été communiqués trop tard pour être incorporés dans le regroupement de l'an dernier. En outre, la liste des employeurs inclus dans le résumé de cette année est légèrement différente de celle des dernières années<sup>2</sup>.

La liste qui suit est celle des tableaux constituant le regroupement ayant trait à 1992.

- 1 Pour un sommaire des modifications que l'on a pu apporter, voir l'annexe A du présent rapport.
- 2 Voir le chapitre intitulé « Évaluation des résultats des employeurs » pour une liste complète des employeurs compris dans le regroupement des données portant sur 1992.



Pour obtenir un complément d'information technique sur les données, l'évaluation des résultats des  
employeurs, un exemplaire de la Loi ou les formulaires 1 à 6, le lecteur est prié de communiquer avec :

La Direction de l'équité en matière d'emploi  
Développement des ressources humaines  
140, Promenade du Portage  
Phase IV, 5e étage  
Ottawa/Hull  
K1A 0J9  
Tél. : (819) 953-7497  
Fax : (819) 953-8768



Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie «A» pour la catégorie des salariés permanents à temps plein, la partie «B» pour la catégorie des salariés permanents à temps partiel, et la partie «C» pour la catégorie des salariés temporaires.

### **Appartenance à un groupe désigné**

Aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs sont tenus de déclarer les personnes qui, parmi leur personnel, sont autochtones, handicapées ou membres d'une minorité visible. Cependant, seuls sont déclarés les salariés qui se sont volontairement reconnus comme tels auprès d'un employeur, ou qui acceptent d'être reconnus comme tels.

### **Calcul des salaires**

L'estimation des salaires moyens a été obtenue à l'aide des données contenues dans le formulaire 3 des rapports des employeurs. Les salaires moyens ont été calculés à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. L'évaluation de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 \$ et plus, posait un problème particulier. Dans le premier rapport annuel (1987), la valeur médiane a été calculée à l'aide de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Pour le rapport de 1992, cette valeur a été ajustée à l'aide de l'indice canadien des prix<sup>4</sup>.

Les estimations des salaires moyens sont fiables lorsqu'elles servent d'indicateurs pour évaluer l'ampleur des écarts de rémunération entre les groupes. Elles ne devraient pas être utilisées comme mesures précises du revenu des salariés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

### **Évolution de la représentation des groupes désignés**

Les taux de représentation des groupes désignés obéissent à plusieurs facteurs, tels que le taux d'appartenance à un groupe désigné déclaré par la personne concernée, les changements survenus dans la liste des employeurs assujettis à la Loi et l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions.

### **Nouveau regroupement des données**

Les données figurant dans le présent rapport annuel sont directement tirées des rapports déposés par les employeurs. Chaque année, ces rapports sont regroupés en une seule base de données, laquelle est ensuite analysée. Le Ministère ne ménage aucun effort pour y inclure les renseignements et les changements les plus récents apportés par les employeurs, mais par manque de temps, il se peut que certaines modifications ne soient pas incluses dans les données. Pour inclure ces modifications et ces ajouts, on procède habituellement à un nouveau regroupement des données à une date ultérieure, ce qui explique les légères variations que l'on constate dans le présent rapport en regard des données des rapports précédents.

**Secteurs industriels** : les quatre branches d'activité comprises dans l'analyse. Les trois principaux secteurs industriels, le secteur bancaire, celui des transports et celui des communications, correspondent à trois des principaux groupes établis dans la Classification type des industries, 1980, publiée par Statistique Canada<sup>3</sup>. La quatrième branche d'activité traitée dans cette analyse, soit «Autres secteurs», regroupe les employés n'appartenant pas aux trois autres branches.

**Sous-représentation** : faible représentation des membres des groupes désignés, selon leur représentation dans l'effectif visé par la Loi ou leur disponibilité dans la population active canadienne.

**Sur-représentation** : représentation surélevée des membres des groupes désignés, selon leur représentation dans l'effectif visé par la Loi ou leur disponibilité dans la population active canadienne.

## Autres définitions

### Rapports des employés

Le 1<sup>er</sup> juin 1993, les entreprises et les sociétés d'État régies par le gouvernement fédéral et disposant d'un effectif d'au moins 100 employés devaient soumettre leur sixième rapport annuel aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour dresser son rapport, l'employeur doit remplir six formulaires types contenant les renseignements suivants :

**Formulaire 1** identification de l'employeur, sommaire statistique et attestation d'exactitude;

**Formulaire 2** répartition de tous les employés selon le groupe désigné, le sexe, la catégorie professionnelle et le quart salarial;

**Formulaire 3** répartition de tous les employés selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle de rémunération;

**Formulaire 4** les employés recrutés, selon le groupe désigné, le sexe et la catégorie professionnelle;

**Formulaire 5** les employés promus à un poste supérieur, selon le groupe désigné, le sexe et la catégorie professionnelle;

**Formulaire 6** les employés qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le groupe désigné, le sexe et la catégorie professionnelle.

telles auprès d'un employeur ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Personnes handicapées** : personnes qui, à cause d'une incapacité persistante d'ordre physique, mental, psychologique ou sensoriel ou de difficultés d'apprentissage persistantes, se considèrent ou croient qu'un employeur (actuel ou potentiel) pourrait les considérer comme étant défavorisées sur le plan de l'emploi. Les personnes handicapées doivent aussi se reconnaître comme telles auprès d'un employeur, ou accepter que celui-ci les reconnaisse comme telles, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Population active (canadienne)** : portion de la population canadienne de 15 ans et plus qui travaillait ou qui a travaillé en 1985 ou en 1986, selon le Recensement de 1986. Pour ce qui est des personnes handicapées, les données sur la population active concernent les personnes handicapées d'au moins 15 ans qui travaillaient ou qui ont travaillé entre 1981 et 1986, d'après l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1986.

**Promotions** : nombre d'employés qui, durant la période visée par le rapport, accèdent en permanence dans la même entreprise à un autre poste qui est mieux rémunéré, qui est plus élevé dans la hiérarchie et qui entraîne un nouveau classement de l'employé.

**Recrutements** : nombre de personnes embauchées par un employeur durant la période visée par le rapport. Il doit y avoir un lien employeur-employé.

**Région métropolitaine de recensement (RMR)** : région urbaine délimitée par Statistique Canada et comptant 1 000 000 habitants ou plus. Les employeurs assujettis à la Loi sont tenus de faire rapport sur une région désignée ou plus jusqu'à concurrence des huit RMR désignées<sup>2</sup>.

**Répartition (concentration)** : au sein d'un groupe désigné, proportion d'individus concentrés dans une catégorie donnée (groupe professionnel, groupe salarial, l'ensemble du groupe désigné (par exemple, la répartition des femmes par professions montre qu'environ 60 % de la main-d'œuvre féminine est regroupée dans les emplois de bureau).

**Représentation (part)** : désigne habituellement la proportion de membres du groupe désigné dans un groupe plus nombreux (l'effectif visé par la Loi, une catégorie professionnelle, le total des recrutements, etc.). Par exemple, les femmes représentaient 44,68 % de l'effectif visé par la Loi en 1992.



# Annexe A : Notes sur les données

## Termes employés dans l'analyse

Les termes suivants ont été employés dans l'analyse du contexte et de la situation des quatre groupes désignés. En voici la définition.

**Autochtones** : Indiens, Inuit et Métis qui se reconnaissent comme tels auprès de l'employeur ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Catégories professionnelles** : les douze catégories d'emplois sur lesquelles les employeurs doivent fonder leur rapport<sup>1</sup>. Elles reposent sur la Classification type des professions de Statistique Canada, et sont constituées des groupes suivants : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

**Cessations de fonctions** : nombre de salariés qui prennent leur retraite, qui démissionnent ou qui sont congédiés durant la période visée par le rapport, à l'exclusion des mises à pied temporaires ou des absences dues à la maladie, à une blessure ou à des conflits de travail.

**Croissance et déclin de l'emploi** : pourcentage d'accroissement ou de diminution de l'effectif durant l'année en question. On calcule ce pourcentage en divisant l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions (voir la définition ci-dessous) par l'effectif total de l'année précédente.

**Effectif (visé par la Loi)** : salariés dont il est question dans les rapports déposés aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'effectif peut comprendre le personnel d'un employeur, l'effectif d'une branche d'activité ou tous les salariés assujettis à la Loi.

**Effet net des recrutements et des cessations de fonctions** : écart entre le nombre total des recrutements et le nombre total des cessations de fonction. L'effet net est positif s'il y a plus de recrutements que de cessations de fonction.

**Membres des minorités visibles** : personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, et qui se reconnaissent comme

<sup>1</sup> Pour plus d'information sur le classement des catégories professionnelles, se reporter à l'«Annexe III» dans Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports (juillet 1986) et au «Document de référence technique no 3 : Catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi» (août 1986).

Nom	Nombre total d'employés et d'employées	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	--	--------	-------------	-----------------------	--------------------------------

SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3220	Ca	Cb	Bc	Bb
-------------------------	------	----	----	----	----

SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT	3037	Ba	Ac	Cb	Ab
---	------	----	----	----	----

SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DEPÔTS DU CANADA	101	Bb	-	-	Bc*
--------------------------------------	-----	----	---	---	-----

SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE	188	Ba	Cc*	Cb*	Cc*
---	-----	----	-----	-----	-----

CINÉMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	188	Ba	Cc*	Cb*	Cc*
------------------------------	-----	----	-----	-----	-----

SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	2400	Cb	Cb*	Ac	Cc*
--	------	----	-----	----	-----

SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	703	Bc	Ac	Ca*	Cc
-------------------------------------	-----	----	----	-----	----

SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	755	Ba	Cb*	Cb	Cb
----------------------------	-----	----	-----	----	----

SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	583	Ba	Cc*	Cc	Aa
---	-----	----	-----	----	----

THERATRONICS INTERNATIONAL LTÉE	242	Cb	-	Bc	Cc*
---------------------------------	-----	----	---	----	-----

TOPNOTCH NUTRI LIMITED	115	Cb	-	Cc*	Ca*
------------------------	-----	----	---	-----	-----

TROPUS INC.	223	Ba	-	Ca*	Ca*
-------------	-----	----	---	-----	-----

UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1590	Ca	Cb*	Bb	Cb
------------------------------	------	----	-----	----	----

VERREAU LT NAVIGATION INC.	185	Ca*	-	Cc*	-
----------------------------	-----	-----	---	-----	---

ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	222	Ca	Bb*	Bc	-
------------------------------------	-----	----	-----	----	---

## NOTES EXPLICATIVES:

### 1. Employeur qui a été exclu de l'analyse

- PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD
- SON RAPPORT FUT EXCLU DE LA BANQUE DE DONNÉES PARCE QU'IL CONTENAIT TROP D'ERREURS STATISTIQUES.
- L'EMPLOYEUR N'A PU DÉPOSER SON NOUVEAU RAPPORT À TEMPS.

### 2. Employeurs exclus de l'analyse pour ne pas avoir présenté leur rapport à temps

ADM-AGRI INDUSTRIES LTD.  
CHARTERWAYS TRANSPORTATION LIMITED  
EDMONTON REGIONAL AIRPORT AUTHORITY

### 3. Employeurs qui n'ont pu modifier leur rapport à temps

AMR GROUND HANDLING SERVICES  
AIR ALLIANCE INC.  
AIR FRANCE  
CONAIR AVIATION LTD.  
ENERCHEM TRANSPORT INC.  
KINDERSELEY TRANSPORT LTD.  
TÉLÉ MÉTROPOLE MULTI-RÉGIONS INC.  
ULS CORPORATION

### 4. Employeurs qui avaient moins de 100 employés et qui ont déposé un rapport

ADBY TRANSPORT LIMITED  
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE  
GREAT LAKE PILOTAGE AUTHORITY LTD.

Nom  
 Nombre total  
 d'employés  
 Femmes  
 Autochtones  
 Personnes  
 handicapées  
 Membres des  
 Minorités  
 visibles

CARGILL LIMITEE 1986 Cc Cb Bb Ba

CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL 357 Ba Ba 0- 0-

COMMISSION CANADIENNE DU BLE 500 Ba Cb\* Cb\* Ab

COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE 1097 Ab Cc\* Cc\* Ba

COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE 2041 Cc Bb Ac Bb

CONSEIL DES ARTS DU CANADA 239 Bc Bb\* Cc\* Cc\*

CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE 281 Cb Cb\* Cb\* Cc\*

DENISON MINES LIMITEE 969 Ca\* Aa\* 0- 0-

ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE 4762 Ca Bb Ab Ac

EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD. 878 Ab 0- 0- Ab

FEED-RITE LTD. 179 Cb Cc\* Cc\* Bc\*

GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION 161 Cc 0- Cc\* Cc\*

MANITOBA POOL ELEVATORS 981 Cb Cb Ab Cb

MAPLE LEAF MILLS, MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC. 482 Bc Ca\* Cc\* Aa

MASTERFEEDS, A DIVISION OF AGP, INC. 275 Ca 0- Cc\* Cb\*

MONNAIE ROYALE CANADIENNE 749 Cb Aa Ab Ab

MUSEE CANADIEN DE LA NATURE 265 Ab Cb\* Ca\* Cb\*

MUSEE CANADIEN DES CIVILISATIONS 657 Aa Aa\* Cc\* Ab

MUSEE DES BEAUX-ARTS DU CANADA 296 Aa Cc\* Cc\* Ca\*

MUSEE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE 222 Ac Cc\* Cc\* Cc\*

N. M. PATERSON & SONS LIMITED 274 Cb Ca\* Cc\* 0-

NORDION INTERNATIONAL INC. 464 Cc 0- Cb\* Aa

OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE 290 Bc Bb Cc\* Ab

PACIFIC ELEVATORS LIMITED 225 Ca Aa\* 0- Ba

PARISH & HEIMBECKER LIMITEE 895 Cc Bc Ab Cb

PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED 595 Cc Cc\* Bc Cc\*

PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED 122 Cc Cc\* Cc\* Cc\*

PRESSE CANADIENNE 588 Bc Cb\* Ac Bb

PRINCE RUPERT GRAIN LTD. 126 Cb Ac\* Cc\* Ca\*

REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED 114 Ba 0- Cc\* Ab

RICHARDSON TERMINALS LIMITED 122 Ca\* Ab\* Ca\* 0-

RIO ALGOM LIMITED 657 Cb Cb\* Ba Cb

ROBIN HOOD MULTIFOODS INC. 1538 Cb Cb Cb Bb

P1

D

D



Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	-------------------------	--------	-------------	-----------------------	--------------------------------

STANDARD RADIO INC.	379	Ba	Cc*	Cc*	Cb*
---------------------	-----	----	-----	-----	-----

STN TELEVISION NETWORK INCORPORATED	345	Ca	Ca*	Cb*	Cb*
-------------------------------------	-----	----	-----	-----	-----

SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD.	212	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
---	-----	----	-----	-----	-----

SWIFT SURE COURIER SERVICE LIMITED	174	Cc	Ab*	0-	Bb
------------------------------------	-----	----	-----	----	----

TELE-METROPOLE INC.	772	Cb	0-	0-	Cc*
---------------------	-----	----	----	----	-----

TELE-METROPOLE MULTI-REGIONS INC.	318	Cc	Cc*	0-	0-
-----------------------------------	-----	----	-----	----	----

TELEGLOBE CANADA INC.	1189	Ca	Cc*	Cc	Ab
-----------------------	------	----	-----	----	----

TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	472	Bb	0-	Cb*	0-
-------------------------------	-----	----	----	-----	----

TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	439	Ba	Cc*	Cb*	Cc*
---------------------------------------	-----	----	-----	-----	-----

TELESAT CANADA	865	Cb	Cb*	Cc*	Aa
----------------	-----	----	-----	-----	----

TIME COMMUNICATIONS LIMITED	148	Cb	Cc*	0-	Cc*
-----------------------------	-----	----	-----	----	-----

TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE.	326	Aa	Cc*	Cb*	Ac
--	-----	----	-----	-----	----

TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	511	Ca	Ca*	Bb	Ac
---------------------------------------	-----	----	-----	----	----

UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE	4974	Cc	Cc	Bb	Ab
--------------------------------------	------	----	----	----	----

UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	2990	Ca	Bc	Bc	Aa
------------------------------------	------	----	----	----	----

VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	178	Ba	Cb*	Ca*	Cb*
-------------------------------	-----	----	-----	-----	-----

VIDEOTRON LTEE	1769	Bb	0-	Cc*	Cb*
----------------	------	----	----	-----	-----

WESTCOM RADIO GROUP LTD.	514	Bb	Cb*	Cb	Cb
--------------------------	-----	----	-----	----	----

WESTCOM TV GROUP LTD.	1004	Ca	Cc*	Bb	Bc
-----------------------	------	----	-----	----	----

WESTERN WORLD COMMUNICATIONS CORPORATION	287	Cb	Cb*	Cb*	Ca*
--	-----	----	-----	-----	-----

WINNIPEG VIDEO INCORPORATED	154	Ba	Cb*	Cb*	Bb
-----------------------------	-----	----	-----	-----	----

YTV CANADA, INC.	156	Ba	Cc*	Cb*	Aa
------------------	-----	----	-----	-----	----

## AUTRES SECTEURS

AEROGUARD SECURITY SERVICES	519	Ab	Cb*	Cb*	Bc
-----------------------------	-----	----	-----	-----	----

AGPRO GRAIN INC.	152	Cc	Ba*	Cc*	Ca*
------------------	-----	----	-----	-----	-----

ALBERTA WHEAT POOL	1593	Cc	Cc	Ac	Bc
--------------------	------	----	----	----	----

AMOK LTEE	174	Ca	Ab	0-	Aa*
-----------	-----	----	----	----	-----

ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	156	Ba	0-	Cc*	Ac
-------------------------------------	-----	----	----	-----	----

BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	1177	Bc	Cc*	Bc	Ac
----------------------------------	------	----	-----	----	----

BLINDES LOOMIS LTEE.	1386	Cb	Cc	Bb	Bc
----------------------	------	----	----	----	----

BRINKS CANADA LIMITEE	1698	Cb	Cc*	Cc*	Bc
-----------------------	------	----	-----	-----	----

CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	1201	Cb	Ba	Cb	Ab
--	------	----	----	----	----

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	213	Ca	0-	Cb*	Cb*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	3980	Ba	Bb	Bc	Ab
METEMEDIA	159	Bb	Cc*	Ab*	Aa
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	419	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	397	Ba	Cb*	Cb*	Ca*
MONARCH BROADCASTING LTD.	240	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
MOTOROLA CANADA LIMITED	117	Bb	0-	0-	Cb*
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	212	Ba	0-	Cc*	Aa
MUSIQUE PLUS INC.	135	Ba	0-	0-	Cc*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	280	Cb	0-	Cc*	Ca*
NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO., LIMITED	213	Cc	0-	Ac	Cb*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2488	Ca	Ca*	Cc	Cb*
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	324	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
NEFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2024	Ba	Cc*	Bc	Cc*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	235	Cb	Cc*	Cc*	Cb*
NORQUESTEL INC.	702	Cc	Bb	Ac	Aa
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	546	Cc*	Cc*	Aa	Aa
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	367	Ba	Cc*	Ac	Cc*
PELMOREX BROADCASTING INC.	224	Cb	Ab*	Cc*	Cb*
PUROLATOR COURRIER LIMITEE	11047	Cb	Bc	Cc	Aa
RADIO 1540 LIMITED	132	Cc	0-	0-	Aa
RADIO NORD INC.	210	Bc	0-	Cc*	0-
RADIOMUTUEL INC.	473	Bb	Ab*	0-	0-
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	302	Bb	Cb*	Cc*	Ca*
RESEAU DES SPORTS	110	Bc	0-	0-	Cb*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	496	Bc	Cb*	Cb*	Ba
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3032	Bc	Ab	Bc	Ab
ROGERS CANTEL MOBILE INC.	2626	Ba	Ab	Bb	Ab
SASKWEST TELEVISION INC.	139	Bb	Cc*	0-	Ac*
SHAW CABLESYSTEMS LTD.	573	Cb	Bb	Bc	Cc
SHAW RADIO LTD.	245	Cc	0-	Cc*	Cb*
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	57545	Ab	Bb	Bc	Ab
SOCIETE RADIO-CANADA	12701	Ba	Bc	Cc	Ac
SPORTS NETWORK	216	Bc	0-	Cc*	Aa

Norm	Nombre total d'employés et d'employées	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
BELL MOBILITE CELLULAIRE INC.	1035	Ba	Cc*	Cc*	Ac
BELL MOBILITE PAGETTE	665	Bc	Cc*	Cc*	A
BELL MOBILITE RADIO INC.	177	Cb	0-	Cb*	Aa
CABLECASTING LIMITED	196	Bd	Cc*	Bc*	Aa
CABLENET LIMITED	265	Ba	Cc*	Cc*	Cc*
CANWEST BROADCASTING LTD.	146	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	200	Bb	Cb*	Cb*	Bb
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	285	Bc	Ca*	Cc*	Ca*
CFCE INC.	881	Cb	Cb*	Cb*	Ab
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	259	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
CFPL BROADCASTING LIMITED	256	Cb	0-	Cb*	0-
CFTO-TV LIMITED	337	Ba	0-	Cc*	Ab
CHUM LIMITED	1746	Ca	Cb*	Aa	Cb
CKNX BROADCASTING LIMITED	119	Cb	Ab*	0-	0-
COGECO CABLE (QUEBEC) INC.	242	Cb	0-	Cc*	0-
COGECO RADIO-TELEVISION INC.	344	Ba	0-	Cc*	0-
COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	563	Bb	Cb*	Cc*	Ac
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	130	Bc	0-	Cb*	Bb
COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	14032	Ba	Bc	Ba	Aa
CORPORATION SCOTPAGE LTEE	142	Ba	0-	0-	Ab
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	181	Ba	Cb*	Cc*	Cc*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	380	Ba	0-	Cb*	Cb
DIFFUSION POWER INC.	509	Bc	Cb*	Cb*	Cb*
DYNAMEX EXPRESS INC.	346	Bc	Cb*	Cc*	Aa
FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE	2886	Cc	Bb	Bc	Aa
FUNDY CABLEVISION LTEE	206	Bb	Ac*	Ab	Ab*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	371	Ca	Ca*	Cc*	Ba
ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	362	Cc	0-	Cc*	0-
JIM PATTISON BROADCAST GROUP	163	Cb	0-	Cb*	Ca*
KEY RADIO LIMITED	260	Ca	0-	Cb*	Cb*
LOOMIS SERVICE DE COURRIER, DIVISION DE TRANSPORT MAYNE NICKLESS INC.	1973	Ca	Cc*	Bc	Ac
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	737	Ba	Cb*	Ab	Ac
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	262	Ba	Ac*	Cc*	Cc*



Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

TORONTO AIRWAYS LIMITED	107	Bb	0-	0-	Cb*
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	261	Ca	Cc*	Ac	Ab
TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY LIMITED	181	Cc	Cc*	Ac	Ac
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	282	Cc	0-	Cc*	Bb
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	2234	Ca	Aa	Bc	Aa
TRANSPORT DESGAGNES INC.	221	Ca*	0-	Cc*	Ac*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	115	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT KLEYSSEN LTEE.	920	Cb	Ab	Bc	Bc
TRANSPORT MIDLAND LIMITEE	1057	Cc	Cc*	Bb	Cc*
TRANSPORT PAPINEAU INC.	304	Cb	Bc*	Cc*	0-
TRANSPORT PROVOST INC.	781	Cb	Bb*	Cb*	Bc
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	194	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT THIBODEAU INC.	415	Cb	0-	Cc*	Cb*
TRANSX LTD.	524	Cb	Cb*	0-	Cb*
TRENTWAY-WAGAR INC.	496	Cc	Ab*	Cb*	Cc*
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	154	Cc	0-	Cc*	Cb*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	133	Bc	Cb*	Cc*	Bb
ULS CORPORATION	462	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	199	Ca	0-	0-	Ca
VIA RAIL CANADA INC.	4778	Ca	Cc	Cc	Ac
VOYAGEUR COLONIAL LIMITEE	661	Cb	Cb*	Cc*	Bc
W. J. MOWAT LIMITED	586	Cb	Bb*	Cc*	Aa
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	649	Cb	Cb*	0-	Cb
WESTCOAST ENERGY INC.	1085	Cc	Bb	Cb	Ac
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	423	Ca	Cb*	Cc*	Ca*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	145	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	219	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	135	Cb	Bb	Ab*	Cb*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	204	Cb	0-	Cc*	Cc*
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	180	Cb*	Cb*	Aa*	0

SECTEUR DES COMMUNICATIONS

AGT LIMITED	11163	Ba	Bb	Ac	Aa
BELL CANADA	54611	Ba	Bc	Bc	Aa

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	160	Ba	0-	Cb*	Cb*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	316	Cc	Ca	0-	Bc
NORTHUMBRIA FERRIES LIMITED	313	Cc	Bc*	Cc*	Cc*
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	645	Ca	Cc*	Aa	Aa
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	155	Cb	0-	Cc*	Cc*
O.K. EXPRESS LTD.	154	Cc*	Ac*	Ac	Ab
OCEAN SERVICES LIMITED	293	Cb*	0-	0-	Ab*
ONTARIO EXPRESS LTD.	570	Cc	Cb*	Cc*	Bb
PAUL'S HAULING LTD.	275	Ca	Cc*	0-	Cc*
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	545	Aa	Ab	Bc	Ac
PIPELINES TRANS-NORD INC.	110	Cc	0-	Cc*	Ab*
POLE STAR TRANSPORT INC.	174	Cc	Ab*	Cc*	Cc*
PORTER TRUCKING LTD.	152	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	199	0-	0-	Ca*	0-
REIMER EXPRESS LTEE	1188	Ca	Bb	Cc*	Ca
RESEAU CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	20574	Ca	Ba	Bb	Ba
RIVTOW MARINE LIMITED	494	Ca	Cc	Bc	Bc
SEASPAR INTERNATIONAL LTD.	869	Ca	Bc	Ab	Ac
SERVICE MARITIME INTERNATIONAL SEALAND LIMITEE	107	Ab	0-	Ba*	Ab
SHARP BUS LINES LIMITED	134	Aa	Aa*	0-	0-
SMT (EASTERN) LIMITED	131	Cb	Ac*	Cb*	0-
SOCANAV INC.	539	Ca	Ab*	Cb*	Ab
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	322	Bb	Bc	Cc*	Cb*
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	364	Cc*	0-	Cc*	0-
SOCIETE DE SERVICES HUDSON GENERAL (AVIATION) INC.	1255	Bc	Cc*	Cb	Ac
SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	452	Cc	Ab*	Cc*	Cc*
SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	417	Ca	Cc*	Cb*	Cc*
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	189	Bc	Cc*	Cc*	Aa
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	111	Ba	0-	Cc*	0-
TALLMAN TRANSPORT LTD.	136	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	324	Cc	Cc*	Cb*	Cb*
TIME AIR INC.	1276	Cc	Cb*	Bb	Bc
TIPPET RICHARDSON LIMITED	498	Cb	Aa	Ba	Aa
TNT CANADA INC.	1672	Cb	Cb*	Bc	Bc

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
GREAT LAKES BULK CARRIERS	355	Cc	Ca*	Ca*	Aa
GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	252	Cc	Cc*	Cc*	Aa
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2280	Cb	Cb*	Cc*	Cc
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	250	Cb	Cc*	Ac	Cb*
GROUPE TRANSPORT CABANO INC.	2759	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
H & R TRANSPORT LTD.	173	Ca	-	-	-
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	286	Cc	Ab	Cc*	Cc*
HELICOPTERES CANADIENS LIMITEE	881	Cb	Cb*	Cc*	Ac
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	213	Cb	Aa*	-	Cb*
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	144	-	-	-	Cc*
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	179	Cc	-	-	Aa*
INCHCAPE SHIPPING SERVICES	108	Bb	-	-	Aa
INTER-CANADIEN (1991) INC.	450	Cb	Cb*	-	Cb*
J. I. DENURE (CHATAM) LIMITED	275	Bc	Cc*	Cb*	Cb
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	196	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	427	Cc	Cb*	-	Ca*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	129	Cc*	Ac*	Cb*	Cc*
KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES	300	Bc	-	Cc*	Ab
LAIDLAW CARRIERS INC.	299	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	586	Ba	-	Cc*	Ab
LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	17964	Bc	Bc	Bc	Bb
LOGISTEC CORPORATION	145	Cc	-	Cc*	-
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	227	Ba	-	Cc*	Ac
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	786	Bc	Ca*	Cc*	Bc
MARINE ATLANTIQUE S.C.C.	2680	Cc	Cc*	Bb	Bc
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	211	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	226	Cc*	Ab*	Ab	Cc*
MONTREAL SHIPPING INC.	220	Bc	Ca*	Cc*	B
MOTORWAYS (1980) LIMITED	1415	Ca	Bc	Cc	Cb
MULLEN TRUCKING LTD.	303	Cb	Ac	Cc*	Cc*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	278	Cb	Ac*	Cb*	Cb
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	274	Cb	Cc*	-	Aa
N. YANKEE TRANSFER LTD.	427	Ca	-	-	-
NESEL FAST FREIGHT INC.	194	Ca	Cc*	Ca*	Ba



Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	213	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1062	Cb	Ab	Cc*	Ca
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	5514	Ca	Bc	Bc	Bc
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	224	Cb	Cc*	Cc*	Aa
CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	218	Bc	0-	0-	Aa
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	202	Aa	0-	Cc*	0-
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	143	Bb	0-	Cc*	Aa
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	133	Bc	Cc*	0-	Ab
CHALLENGER MOTOR FREIGHTS INC.	316	Cc	Bb*	Cc*	0-
CHEMIN DE FER QNS&L	710	Cc*	Bb	0-	0-
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	2273	Ba	Ab	Aa	Ac
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	329	Cb*	0-	Cb*	0-
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	31386	Ca	Ba	Bc	Bb
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE	168	Ca*	Ab*	0-	Cc*
COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE INC.	835	Cc	Cc*	Bc	Ac
CONAIR AVIATION LTD.	330	Cc	Cb*	Cc*	Cb*
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	332	Cb*	Cc*	Cb*	Ab
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	597	Bc	Cc*	Cc*	Cb
CSX TRANSPORTATION INC.	151	Cc*	0-	0-	0-
DAY & ROSS INC.	1680	Cb	Cc*	Cb	Ac
DELTA AIR LINES INC.	553	Bc	Cc*	Cc*	Aa
DIXON VAN LINES LTD.	292	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	258	Bb	Cc*	Cc*	Aa
EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.	107	Cc	Cc*	0-	Ca*
ENERCHEM TRANSPORT INC.	116	Cc*	0-	0-	Ac
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.B.) LTEE	438	Cc	Bc*	Cb*	Ca*
ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE	470	Cc	Cb*	Cb*	Ab
ERB TRANSPORT LIMITED	690	Ca	Cc*	Bb	Ca
EXCAIR INC.	177	Cb	Cb*	0-	Cb*
FEDNAV LIMITEE	148	Cb	0-	Cb*	Ab
FIELD AVIATION COMPANY INC.	713	Ca	Cc*	Cb*	Aa
FREERES ARNOLD TRANSPORT LTEE	503	Ca	Cc*	Cb*	Cb
G.D. EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	330	Ab	Cc*	Cc*	Ab

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
AIR GREEBEC INC.	194	Ca	Bb	Cc*	Cc*
AIR FRANCE	135	Ba	0-	0-	Aa*
AIR INUIT (1985) LTEE	291	Cb	Bb	0-	Cc*
AIR NOVA INC.	561	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
AIR ONTARIO INC.	722	Ca	Cc*	Cc*	Ba
AIR TRANSAT A.T. INC.	668	Bc	0-	0-	Cb
AIRBC LIMITED	1268	Cc	Cc*	Cc*	Cb
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1168	Ca	Ac	Bc	Bc
AMERICAN AIRLINES INC.	339	Aa	Ca*	0-	Ab
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	841	Cc	Aa*	Ca*	Cc*
AMR GROUND HANDLING SERVICES	276	Ca	Cb*	Cb*	Ac
ARMOUR TRANSPORT INC.	220	Cc*	Cc*	Cc*	Ab*
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	351	Cb	Cc*	Cb*	Bb
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2330	Cc	Cc*	Cc	Ca
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3911	Cc	Bc	Bc	Bc
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	190	Ba	0-	Cc*	Ab
ATLANTIC TOWING LTD.	204	Ca*	Ca*	0-	Aa*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	519	Cb	Cc*	Cc*	Ba
AUTO HAULWAY INC.	1201	Cc	Cc*	Cc*	Bb
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	260	Cc	Bc	Cb*	Bc
BIG HORN TRANSPORT LTD.	111	Ca*	Ab*	Aa	Ca*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	622	Cb	Ca	Cc*	Ab
BRITISH AIRWAYS PLC	224	Ba	0-	Cc*	Ac
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	195	Bc	Cc*	Cc*	Ac
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD INC.	120	Cb*	0-	0-	Cb*
BYERS TRANSPORT LIMITED	731	Cb	Cc	Bc	Cb
CALGARY AIRPORT AUTHORITY	128	Ca	Cc*	Ca*	Cc*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	166	Cc	Bc	Cb*	Cb*
CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.	929	Cb	0-	0-	Cc*
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	134	Ab	0-	Cc*	Aa*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	404	Cb	Cc*	Cc*	Ab
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	427	Cb	Cc*	Cc*	Ca*
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	559	Cb	Bc*	Cb*	Aa

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	---	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

**SECTEUR BANCAIRE**

AB	336	Bb	Ca*	Bb	BANQUE BARCLAYS DU CANADA
Cc	152	Ba	Cb*	0-	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST
Aa	41888	Bc	Bc	Ac	BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE
Ab	223	Ba	0-	Cc*	BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA
Ac	487	Ab	Cb*	Ca*	BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA
Aa	28152	Ba	Ca	Bc	BANQUE DE MONTREAL
Aa	2446	Ba	Cc	Bc	BANQUE DU CANADA
P1	3348	Bc	Cc	Bb	BANQUE HONGKONG DU CANADA
	3027	Bc	Cb*	Cc	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA
	130	Bc	0-	0-	BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)
	409	Bc	0-	0-	BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)
P	13975	Ba	Bc	Bc	BANQUE NATIONALE DU CANADA
P	50893	Bb	Cc	Ac	BANQUE ROYALE DU CANADA
P	28079	Bb	Cb	Ac	BANQUE SCOTIA
P	24868	Bb	Cc	Ac	BANQUE TORONTO-DOMINION
	739	Bb	Cb*	Cc*	CITIBANQUE CANADA
	105	Ba	0-	0-	CREDIT LYONNAIS CANADA
	180	Ba	0-	Cc*	CREDIT SUISSE CANADA
	182	Bc	0-	Cc*	SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)
	114	Bc	0-	0-	SOCIETE GENERALE (CANADA)

**SECTEUR DES TRANSPORTS**

0-	163	Ba	Cc*	0-	A.J. BUS LINES LTD.
0-	161	Ca*	Ca*	Cc*	A.W. FOSTER & SONS LTD.
Cc*	240	Cc	Ac*	Ac	ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED
Aa	265	Ba	Cc*	0-	ADMINISTRATION DE L'AEROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER
P1	1093	Ca	Ba	Bc	ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT
	594	Bc	Cc*	Cb*	AEROPORTS DE MONTREAL
	211	Cb	Cc*	Cc*	AEROSERVICES J.T. INC.
	170	Bb	Bb*	Cc*	AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE
	345	Ca	0-	Cc*	AIR ALLIANCE INC.
	502	Ba	Cc*	Cc*	AIR ATLANTIC LTD.
	19926	Bc	Ba	Bc	AIR CANADA



Pour obtenir le deuxième classement, on additionne les résultats de ces deux indicateurs. La cote «a» indique que la situation actuelle d'un groupe désigné au sein de l'entreprise est meilleure qu'auparavant. La cote «b» signale peu de progrès ou aucun changement, tandis que la cote «c» signifie qu'il y a eu recul ou détérioration de la situation durant l'année.

Le lecteur doit toujours prendre soin d'examiner ensemble les deux classements. Bien que calculés distinctement, ils sont étroitement reliés. Un résultat moins satisfaisant au premier classement indique que des mesures correctives supplémentaires s'imposent. Il faudrait alors obtenir un meilleur résultat au deuxième classement pour que la situation des membres du groupe désigné s'améliore. Inversement, de bons résultats au premier classement signifient que la situation du groupe désigné à la fin de l'année est relativement satisfaisante. Il devient alors moins essentiel d'obtenir un bon résultat au deuxième classement.

## Lecture des résultats

La liste ci-dessous présente la raison sociale des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et les deux résultats de leur évaluation par groupe désigné, les cotes «A» et «a» étant les plus élevées, et les cotes «C» et «c» les plus basses.

Un astérisque placé à la droite de la minuscule indique que le groupe désigné comptait moins de dix membres. Le premier classement n'est alors fondé que sur le premier indicateur (voir ci-dessus). Les employeurs qui déclarent n'avoir aucun membre d'un groupe désigné dans leur effectif ont reçu la cote «0».

La colonne suivant celle de la raison sociale de l'entreprise indique le nombre d'employés de celle-ci. En outre, on trouve à gauche de la raison sociale de l'employeur une lettre majuscule signalant des problèmes de conformité à la Loi.

- La lettre «D» indique que le rapport contient des inexactitudes notables.
- La lettre «P» signifie que la validité du questionnaire employé par l'employeur pour recenser les personnes handicapées a été mise en doute.
- La mention «P1» montre que les données sur les personnes handicapées ont été recueillies en partie à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification dont le Ministère a mis en doute la validité et en partie en utilisant un nouveau questionnaire.

La lettre majuscule, soit le **premier classement**, révèle la situation du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Elle indique si les membres des groupes désignés sont désavantagés sur le plan de la représentation, de la répartition par profession et de l'échelle des salaires, dans l'effectif d'une entreprise. Le premier classement repose sur trois indicateurs :

- La représentation du groupe désigné dans l'effectif d'un employeur, par comparaison aux données sur la représentation de ce groupe dans la population active canadienne, pondérées selon la province.
- La répartition par profession du groupe désigné, par rapport à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins dix employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.)
- La répartition des groupes désignés dans de grandes échelles de rémunération, relativement à celle des autres employés de l'entreprise. (Cet indicateur, comme le précédent, n'est utilisé que dans le cas d'entreprises comptant au moins dix employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.)

### **Deuxième classement**

Pour obtenir le premier classement, on additionne les résultats de ces trois indicateurs. Un employeur qui obtient la cote «A» a un effectif dans lequel un groupe désigné est relativement bien représenté, tant en ce qui concerne la qualité des emplois que le taux de représentation. Inversement, un groupe désigné est relativement mal représenté dans l'effectif d'un employeur qui se voit accorder la cote «C». Un employeur obtenant la cote «B» a un effectif pouvant correspondre à divers cas, par exemple une représentation relativement adéquate dans des emplois de bas niveau et peu rémunérés, ou encore une faible représentation dans des postes désirables et bien rémunérés.

- La lettre minuscule, soit le **deuxième classement**, révèle les progrès qu'un employeur a réalisés au cours de l'année. Elle indique le degré d'amélioration de la situation d'un groupe désigné. Les indicateurs du deuxième classement sont les suivants :
- le taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné, au cours de l'année, attribuable à la croissance de l'emploi évaluée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions;
- la part de l'ensemble des promotions obtenues par les membres du groupe désigné, proportionnellement au taux de représentation du groupe.

# Évaluation des résultats des employeurs

## Introduction

Ce chapitre montre jusqu'à quel point chaque employeur a réussi à mettre en pratique le principe de l'équité dans l'emploi durant 1992. On y décrit brièvement, en premier lieu, la méthodologie employée pour évaluer les employeurs, en précisant comment il faut interpréter les résultats. En second lieu, on présente le classement, ou la cote, pour chaque groupe désigné. Les employeurs sont énumérés, selon leur raison sociale, dans chaque grande branche d'activité ou secteur : banques, transports, communications et autres secteurs.

Chaque année, les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doivent présenter au gouvernement un profil statistique de leur effectif. Ce rapport contient les deux types de renseignements suivants :

- un tableau de l'effectif indiquant en détail la situation des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle et par échelle de rémunération;
- un compte rendu détaillé du nombre de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions des membres des groupes désignés durant l'année.

L'évaluation qui suit repose entièrement sur les données numériques figurant dans le rapport statistique de chaque employeur. Les résultats consistent en deux classements distincts reflétant les deux types de renseignements contenus dans ce rapport, soit la situation actuelle des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi et les progrès réalisés durant l'année.

Cette évaluation ne tient pas compte de la difficulté éprouvée par un employeur à promouvoir l'équité dans son effectif; cela exigerait des renseignements d'ordre hautement qualitatif sur la situation actuelle de l'entreprise, ses perspectives d'avenir, les différentes professions représentées dans son personnel et les problèmes posés par le fait d'avoir à accommoder des membres des groupes désignés. Nous ne disposons pas de données aussi détaillées.

## Classements

L'évaluation des employeurs est fondée sur cinq indicateurs<sup>1</sup>. On attribue deux cotes à chaque employeur, représentées par une lettre majuscule et une lettre minuscule, soit A, B ou C et a, b ou c, pour chacun des quatre groupes désignés.

<sup>1</sup> Pour plus d'information sur les cinq indicateurs et la façon dont on les assemble pour obtenir le premier et le deuxième classement, voir le chapitre « Évaluation des résultats des employeurs » dans le *Rapport annuel de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour l'année 1991 ou 1992; la méthode d'évaluation y est décrite de manière complète. Si l'on ne peut se procurer l'un ou l'autre de ces rapports, voir à la fin de l'annexe A pour savoir comment obtenir des renseignements à ce sujet.



Malgré le rétrécissement de la part des recrutements, certains progrès ont été réalisés, notamment dans les catégories Cadres intermédiaires et autres (12,13 %) et Professionnels (15,42 %) où la proportion s'est accrue. On note, par ailleurs, une baisse du pourcentage des recrutements dans la catégorie Employés de bureau (33,81 %).

### ***Haussse des promotions***

Bien que le nombre des recrutements ait diminué chez les minorités visibles dans l'effectif assujéti à la Loi, leur part dans les promotions à l'intérieur des entreprises a légèrement augmenté. En effet, ce groupe a obtenu 11,29 % des promotions à des postes à temps plein en 1992, comparativement à 10,93 % en 1991. Les employeurs ont déclaré avoir promu 4 462 membres de ce groupe.

La répartition par catégorie professionnelle des promotions n'a pas beaucoup changé depuis quelques années. Environ la moitié des promotions concernaient des emplois de bureau à temps plein, le cinquième (21,04 %) des postes de cadres intermédiaires, et 15,96 % des postes de professionnels.

### ***Diminution des cessations de fonctions***

Pour une deuxième année consécutive, la proportion des cessations de fonctions concernant ce groupe a légèrement baissé. Il y a eu en tout 2 422 (6 %) cessations de fonctions à temps plein chez ses membres en 1992.

La moitié environ (43,31 %) des cessations de fonctions à temps plein ont eu lieu dans la catégorie Employés de bureau, et le cinquième (20,24 %) dans les catégories Travaillleurs qualifiés et artisans, Travaillleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

exerçant la même fonction. C'était également le cas dans les catégories Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et autres cadres. Pour ce qui est de la catégorie Professionnels, les membres d'une minorité visible travaillant à temps plein recevaient à peu près le même salaire que l'ensemble de l'effectif.

## Progrès en 1992

En 1992, la part des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté de 0,31 %, pour atteindre 7,91 %. Malgré un recul dans le nombre total de salariés touchés par la Loi, le groupe des minorités visibles a connu une légère augmentation, passant à 47 618. La moitié environ de cette augmentation est imputable au plus grand nombre de membres d'une minorité visible qui déclarent en être et à des changements survenus dans la composition du groupe des employés visés par la Loi.

Le bilan positif recrutements-cessations de fonctions a également contribué à l'accroissement de la représentation globale du groupe. Cependant, cette croissance a touché uniquement les emplois à temps partiel, et le nombre de membres des minorités visibles travaillant à temps plein a diminué en 1992.

La représentation du groupe a un peu augmenté dans toutes les régions métropolitaines de recensement, sauf dans celle de Regina. Aux échelons provincial et territorial, la représentation était en hausse partout sauf à Terre-Neuve et au Yukon. On observe aussi une légère augmentation dans tous les secteurs, sauf celui des banques.

*Le deuxième classement des employés évalués indique un certain progrès chez la majorité d'entre eux en 1992. Quatre-vingt-quatre entreprises ont obtenu la cote «a», 116 la cote «b», et 108 la cote «c». Vingt pour cent de l'effectif visé par la Loi travaillait pour des employés cotés «c». Bien que les employés cotés «C» au premier classement n'aient pas fait autant de progrès que les autres, leurs résultats ont été relativement bons en ce qui concerne ce groupe désigné.*

La représentation des minorités visibles s'est améliorée dans neuf des douze catégories professionnelles, et a très légèrement fléchi chez les cadres supérieurs, les employés du secteur de la vente et les travailleurs qualifiés et artisans.

## Léger fléchissement des recrutements

Pour ce qui est des recrutements à des postes à temps plein, la part de ce groupe désigné a diminué pour une troisième année consécutive, passant de 8,02 % en 1991 à 7,73 % en 1992. Les employés ont choisi des membres des minorités visibles pour combler 1 822 postes à temps plein et 2 020 postes à temps partiel.

l'effectif féminin. Le profil masculin était semblable puisque 25,65 % des hommes du groupe occupaient un emploi de bureau, comparativement à 14,91 % de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein.

### **Faible représentation chez les cols bleus et dans les emplois techniques**

Les minorités visibles sont sous-représentées dans tous les postes de cols bleus et les emplois techniques. Leur place relative dans certaines catégories, Autres travailleurs manuels (5,35 %), Travaillleurs manuels spécialisés (2,86 %) ou Semi-professionnels et techniciens (3,90 %), était de loin inférieure à celle qu'elles occupent dans l'effectif total.

Les hommes de ce groupe étaient moins nombreux en pourcentage dans ces types d'emploi que les autres hommes travaillant à temps plein. Par exemple, 7,84 % d'entre eux avaient un emploi à temps plein comme travailleurs manuels spécialisés, par comparaison à 16,92 % de l'effectif masculin total.

Quant aux femmes appartenant à une minorité visible, elles étaient encore moins susceptibles que les hommes d'occuper un emploi non traditionnel puisque 0,23 % d'entre elles étaient employées à temps plein comme travailleurs manuels spécialisés; cette proportion s'élevait à 0,91 % pour toutes les femmes de l'effectif assujéti à la Loi. De la même façon, très peu de ces femmes (0,09 %) avaient une place de contremaître, comparativement à 0,23 % pour l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine.

### **Situation salariale semblable à celle des autres employés**

La rémunération des membres des minorités visibles est conforme à leur profil d'emploi. En moyenne, une femme membre d'une minorité visible et travaillant à

temps plein gagne 32 075 \$, soit 96,68 % du salaire moyen de l'ensemble de l'effectif féminin. Du côté masculin, les données sont de 42 296 \$ et de 93,93 % respectivement. Dans les emplois à temps partiel, les membres des minorités visibles touchent en moyenne 17 708 \$.

De légères différences salariales ont été observées au sein des catégories professionnelles. En moyenne, les membres de ce groupe désigné ayant un emploi de bureau à temps plein étaient un peu moins bien rémunérés que les autres travailleurs

RÉPARTITION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET DES MEMBRES DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI OCCUPANT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION					
Échelle de rémunération		Membres des minorités visibles		Effectif visé par la Loi	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
0 - 9 999 \$	0,22 %	0,32 %	0,30 %	0,98 %	0,96 %
10 000 \$ - 14 999 \$	0,76 %	0,69 %	0,66 %	0,66 %	0,48 %
15 000 \$ - 17 499 \$	0,57 %	0,55 %	1,00 %	3,50 %	1,00 %
17 500 \$ - 19 999 \$	2,60 %	1,58 %	9,31 %	1,71 %	2,25 %
20 000 \$ - 22 499 \$	9,21 %	4,36 %	10,81 %	2,85 %	2,25 %
22 500 \$ - 24 499 \$	13,98 %	5,60 %	10,21 %	3,55 %	20,03 %
25 500 \$ - 27 499 \$	13,59 %	5,29 %	9,53 %	2,85 %	20,03 %
27 500 \$ - 29 999 \$	10,67 %	4,74 %	23,42 %	15,19 %	24,62 %
30 000 \$ - 34 999 \$	22,67 %	18,21 %	13,63 %	19,32 %	7,37 %
35 000 \$ - 39 999 \$	10,68 %	13,16 %	9,51 %	5,12 %	18,98 %
40 000 \$ - 49 999 \$	8,22 %	21,40 %	6,91 %	1,19 %	100 %
50 000 \$ - 69 999 \$	5,99 %	18,98 %	1,19 %	100 %	100 %
70 000 \$ et plus	0,85 %	5,12 %	1,19 %	100 %	100 %



## Bonne représentation chez les

### professionnels et les cadres intermédiaires

Les membres des minorités visibles étaient relativement bien représentés (6,80 %) dans les postes à plein temps de cadres intermédiaires et autres cadres. Ils étaient sur-représentés (14,70 %) chez les professionnels, mais leur présence demeurerait très insuffisante chez les cadres supérieurs (2,83 %).

À peine 0,69 % des hommes appartenant à une minorité visible travaillaient à temps plein comme cadres supérieurs, par opposition à 1,58 % des hommes de tout l'effectif masculin couvert par la Loi. Par contre, 14,96 % des hommes de ce groupe désigné exerçaient des fonctions de cadre intermédiaire, soit environ la proportion dévolue aux hommes dans l'ensemble de l'effectif masculin. Les hommes appartenant à une minorité visible étaient fortement concentrés dans les postes à temps plein de professionnels (17,20 %), une catégorie englobant seulement 6,69 % de l'effectif masculin assujéti à la Loi.

*Plus de la moitié des employés (181) comptaient dans leur personnel suffisamment de membres des minorités visibles pour être évalués en fonction des indicateurs de profession et de niveau salarial. Ceux-ci montrent que ce groupe désigné occupait, au sein d'une même entreprise, des postes semblables à ceux comblés par les femmes et les hommes blancs n'ayant aucune incapacité. Près de 58 % des employés évalués ont obtenu la cote maximale quant à l'indicateur de professions, et 71 % ont reçu la même cote pour l'indicateur salarial.*

Les femmes de ce groupe désigné étaient moins susceptibles que les hommes du même groupe et que les autres femmes d'occuper un emploi de cadre. Cependant, elles étaient un peu plus représentées chez les professionnels que le reste de l'effectif féminin. Leur pourcentage dans les postes de cadre supérieur à temps plein était de 0,09 %, alors qu'il s'élevait à 0,24 % dans tout l'effectif féminin; 12,41 % d'entre elles travaillaient comme cadres intermédiaires, comparativement à 15,63 % de l'ensemble des femmes. Il n'y avait enfin que 8,63 % des femmes appartenant à une minorité visible qui occupaient un poste de professionnel à temps plein, en regard de 6,89 % pour l'ensemble de l'effectif féminin.

### Sur-représentation dans les emplois de bureau

Les membres des minorités visibles formaient 11,40 % des employés de bureau à temps plein dans l'effectif visé par la Loi, soit beaucoup plus que leur représentation dans la population active (7,91 %).

Les membres des deux sexes des minorités visibles étaient un peu plus nombreux proportionnellement dans les emplois de bureau que l'ensemble de l'effectif masculin et féminin. Près de 70 % (67,84 %) des femmes de ce groupe désigné entraient dans cette catégorie de travailleurs, comparativement à 60,45 % de tout

atteignait seulement 0,66 % dans l'Île-du-Prince-Édouard. Les membres de ce groupe se retrouvent surtout en milieu urbain. Dans les régions métropolitaines de recensement, la représentation du groupe au sein de l'effectif visé par la Loi était constamment supérieure à sa représentation provinciale et atteignait un maximum de 19,91 % à Toronto et un minimum de 2,26 % à Regina. Elle était de 13,46 % à Vancouver.

De nouveau en 1992, les meilleurs résultats des employeurs ont trait aux minorités visibles. Celles-ci ne sont absentes de l'effectif permanent des entreprises que chez 34 d'entre elles. Des 308 autres employeurs, 123 ont obtenu la cote «A» au premier classement (situation actuelle du groupe), 49 la cote «B», et 136 la cote «C». Les grandes entreprises semblent se classer mieux que les petites. Les employeurs cotes «C» regroupaient seulement 10 % de l'effectif inclus dans cette évaluation, tandis que ceux ayant mérité la cote «A» en regroupaient 70 %.

Le groupe était généralement bien représenté. Chez au moins 104 employeurs, sa représentation était semblable à celle qu'il affiche dans la population active canadienne, pondérée selon la province.

En regard du Recensement de 1986, le groupe demeurerait légèrement sous-représenté dans six provinces et territoires et dans six régions métropolitaines de recensement. Ces taux de sous-représentation augmenteraient probablement quand on procéderait à une comparaison avec les données du Recensement de 1991. Ces données sur les minorités visibles n'étaient pas disponibles lors de la rédaction du présent rapport, mais le groupe a considérablement accru sa présence dans l'ensemble de la population active canadienne de 1986 à 1991.

Comme ce fut le cas au cours des années précédentes, les profils d'emploi des hommes et des femmes faisant partie d'une minorité visible diffèrent quelque peu de ceux de l'ensemble de l'effectif masculin et féminin travaillant à temps plein. Et, tout comme pour les autres groupes désignés, les femmes appartenant à une minorité visible étaient davantage confinées dans certaines professions que les hommes de ce groupe.

Les profils d'emploi des hommes et des femmes faisant partie d'une minorité visible font état de leur présence nombreuse dans les secteurs bancaire et des communications, lesquels englobent environ les trois quarts du groupe. À peu près la moitié des employeurs de ces deux secteurs ont leur siège social en Ontario, où la représentation et la disponibilité des minorités visibles sont le plus élevées. Cette concentration dans les banques et les communications se reflète dans le profil professionnel du groupe.



# Les membres des minorités visibles

La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté légèrement pour atteindre 7,91 % en 1992. Par rapport au reste de cet effectif, ils étaient plus susceptibles de travailler comme cadres supérieurs, professionnels ou employés de bureau. Cent vingt-trois employés ont mérité la cote «A» relativement à la situation actuelle du groupe dans leur entreprise.

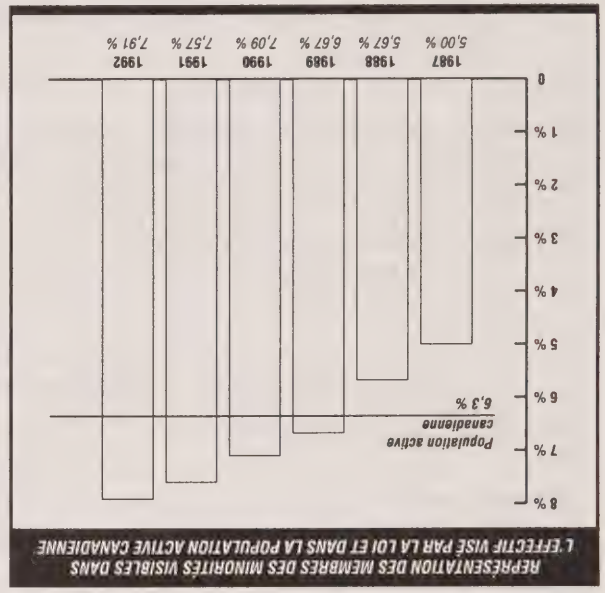
La plupart des employeurs signalent des progrès en 1992. Malgré le peu d'occasions de changement, on a observé un accroissement du taux de promotions et une légère baisse du pourcentage des cessations de fonctions.

## Situation actuelle

Les 47 618 membres des minorités visibles déclarés par les employeurs formaient 7,91 % de l'effectif visé par la loi en 1992, en regard de 7,6 % en 1991<sup>1</sup>. Cette représentation est plus élevée qu'elle ne l'était dans l'ensemble de la population active canadienne (6,3 %) lors du Recensement de 1986. Comme par les années passées, les femmes formaient plus de la moitié (54,71 %) de ce groupe désigné. Parmi les membres des minorités visibles, 14,32 % travaillaient à temps partiel.

La représentation du groupe variait d'une branche d'activité à l'autre, allant de 13,23 % dans le secteur bancaire à 4,21 % dans les transports. Elle atteignait 6,72 % dans les communications et 5,50 % dans les autres secteurs.

On remarquait également de grands écarts dans la représentation provinciale, laquelle plafonnait à 12,39 % en Ontario et 9,71 % en Colombie-Britannique mais



<sup>1</sup> Les statistiques recueillies aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour 1991 ont été légèrement révisées par suite d'améliorations apportées à la base de données. Se reporter à l'annexe A pour un complément d'information.



Depuis six ans, la place relative du groupe dans les recrutements a toujours été inférieure à sa représentation dans l'effectif visé par la Loi. En outre, les personnes handicapées obtenaient le plus faible taux de recrutement parmi les quatre groupes désignés, compte tenu de leur disponibilité dans la population active canadienne au moment du Recensement de 1986. La proportion de recrutements dont a bénéficié ce groupe désigné (1,34 %) équivalait à environ le quart de son taux de disponibilité dans la population active canadienne (5,4 %). Pour améliorer la situation des personnes handicapées, il est donc nécessaire que les employeurs en embauchent un plus grand nombre.

## Possibilités de changement

La part des personnes handicapées recrutées à des postes à temps plein a légèrement augmenté en 1992 (1,34 %) par rapport à 1991 (1,13 %). Ce pourcentage demeure toutefois considérablement inférieur à leur présence relative dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi. Les employeurs ont embauché 315 personnes handicapées pour des postes à temps plein, et 252 pour des postes à temps partiel. La représentation des personnes handicapées recrutées à des postes à temps plein a augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles. Les recrutements, toutefois, n'ont pas contribué à améliorer la situation du groupe.

Environ 23 % des hommes handicapés recrutés à des postes à temps plein concourent à la catégorie Employés de bureau, par opposition à 10,24 % pour l'ensemble de l'effectif masculin. Les hommes handicapés étaient également plus susceptibles d'être embauchés comme cadres intermédiaires et autres, ou comme professionnels. Chez les femmes handicapées, 61,79 % des postes qu'elles occupaient à temps plein concernaient des emplois de bureau, comparativement à 57 % environ pour toutes les travailleuses.

En ce qui a trait aux promotions à temps plein, les personnes handicapées ont accru leur part dans six catégories professionnelles, mais leur proportion globale a légèrement fléchi à 2,5 %. C'était là la seconde baisse annuelle consécutive dans ce domaine, et la part des promotions du groupe est maintenant inférieure à sa part relative dans l'effectif visé par la Loi. Les employeurs ont indiqué qu'ils avaient promu 988 personnes handicapées à des postes à temps plein.

Enfin, pour ce qui est des cessations de fonctions à temps plein, le pourcentage concernant le groupe a légèrement baissé, passant de 2,61 % en 1991 à 2,46 % en 1992, une proportion un peu inférieure à la représentation du groupe dans l'effectif visé par la Loi. En 1992, 994 personnes handicapées travaillant à des postes à temps plein ont cessé d'occuper leur emploi. Parmi ces personnes, 75 % des femmes appartenaient à la catégorie Employés de bureau, et 42 % des hommes, aux catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

## Recrutement insuffisant

L'écart entre les recrutements à des postes à temps plein et les cessations de fonctions a fait diminuer de 679 le nombre de personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi, c'est-à-dire une baisse de 4,81 % en regard de 1991. Bien que le taux supérieur de cessations de fonctions chez les personnes handicapées puisse être imputable au retrait de la vie active ou à l'aggravation d'une incapacité, il demeure qu'un grand nombre de personnes handicapées ne faisant plus partie de l'effectif n'ont pas été remplacées.

## Progrès en 1992

La situation des personnes handicapées n'a pas beaucoup changé en 1992. On observe un accroissement minimal dans la majorité des provinces et des territoires (une moyenne de 0,03 % à l'échelle nationale). La place du groupe a augmenté très légèrement dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, mais a diminué dans ceux des banques et des transports. Le groupe a accru un tout petit peu sa présence dans huit des douze catégories professionnelles.

Comme par le passé, très peu d'employeurs ont fait état d'une amélioration sensible de la situation des personnes handicapées en 1992. Seuls 21 employeurs ont mérité la cote «a» au deuxième classement (progrès), alors que 82 obtenaient la cote «b» et 179, la cote «c». Rappelons que ces derniers employeurs englobaient 83 % de la main-d'œuvre incluse dans ce classement. Dix-huit des 21 employeurs cotés «a» disposaient, eux, d'un effectif de moins de 500 personnes.

**Causes du léger accroissement de la représentation**

La représentation accrue de ce groupe s'explique encore en 1992 par le fait qu'un plus grand nombre d'employés ont reconnu qu'ils en faisaient partie, et par de légères modifications apportées à la composition du groupe des employés visés par la Loi<sup>2</sup>. Ces facteurs ont compensé le nombre relativement peu élevé de recrutements chez les personnes handicapées.

L'accroissement du nombre de personnes handicapées qui déclarent leur appartenance au groupe est sans doute imputable en partie au vieillissement de l'effectif visé par la Loi. En effet, les données du Recensement de 1986 indiquent, d'une part, que la main-d'œuvre canadienne vieillit, et d'autre part, que la fréquence et la gravité des incapacités augmentent considérablement avec l'âge<sup>3</sup>. En 1986, par exemple, près de 60 % des personnes handicapées faisant partie de la population active canadienne étaient âgées de 45 ans et plus.

Par conséquent, le fait de se reconnaître comme personne handicapée devrait faire augmenter substantiellement la représentation du groupe à mesure que vieillira l'effectif des travailleurs visé par la Loi. On suppose qu'un grand nombre de travailleurs qui avancent en âge vont déclarer, en principe, qu'ils sont handicapés lorsqu'ils souffriront d'une incapacité quelconque. Cette hypothèse est étayée par la concentration relativement forte de ce groupe dans les emplois de cadres supérieurs et intermédiaires, de professionnels et de superviseurs, des postes qui exigent souvent une expérience acquise au cours de nombreuses années.

- 2 Pour un complément d'information, voir la section intitulée «Évolution de la représentation des groupes désignés» à l'annexe A.
- 3 Hum, D., et Simpson, W., *Life Cycle Incidence And Employment of Persons with Disabilities in Canada*. Étude inédite préparée pour le Programme d'équité en matière d'emploi, Division des statistiques sociales, du logement et des familles, Statistique Canada, 1993.



ces dernières occupaient un poste à temps plein dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans, et 0,05 % comme contremaîtres.

Seuls 95 employeurs ont indiqué qu'ils avaient dans leur effectif permanent suffisamment de personnes handicapées pour que l'on procède à une évaluation fondée sur les indicateurs de profession et de salaire. Environ les deux tiers des employeurs évaluent selon les catégories professionnelles et le niveau salarial de ce groupe désigné ont obtenu les cotes maximales. De bonnes cotes pour ces deux indicateurs signifient que la répartition professionnelle et salariale des membres de ce groupe désigné est semblable à celle des personnes de race blanche n'ayant aucun handicap qui travaillent dans ces entreprises.

Les personnes handicapées étaient surtout regroupées dans certaines branches d'activité, ce qui correspondait à leur répartition professionnelle. La majorité

travaillaient dans des secteurs affichant le plus haut pourcentage d'emplois de gestion et de bureau, le secteur bancaire et les communications accueillait plus de 90 % des femmes (71,19 % et 20,35 % respectivement), et environ 56 % des hommes. Quant aux transports, on n'y trouvait que 5,34 % des femmes handicapées, mais le tiers environ (32,35 %) des hommes.

RÉPARTITION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DES MEMBRES DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI OCCUPANT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION					
Échelle de rémunération	Personnes handicapées		Effectif visé par la Loi		Tous les salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
0 - 9 999 \$	0,05 %	0,40 %	0,30 %	0,98 %	0 - 9 999 \$
10 000 \$ - 14 999 \$	0,35 %	0,40 %	0,68 %	0,66 %	10 000 \$ - 14 999 \$
15 000 \$ - 17 499 \$	0,42 %	0,39 %	1,00 %	0,48 %	15 000 \$ - 17 499 \$
17 500 \$ - 19 999 \$	3,41 %	0,92 %	3,50 %	1,00 %	17 500 \$ - 19 999 \$
20 000 \$ - 22 499 \$	11,25 %	1,88 %	9,31 %	1,71 %	20 000 \$ - 22 499 \$
22 500 \$ - 24 499 \$	14,40 %	2,32 %	10,81 %	2,25 %	22 500 \$ - 24 499 \$
25 500 \$ - 27 499 \$	12,52 %	3,22 %	10,21 %	2,85 %	25 500 \$ - 27 499 \$
27 500 \$ - 29 999 \$	10,55 %	4,34 %	9,53 %	3,55 %	27 500 \$ - 29 999 \$
30 000 \$ - 34 999 \$	22,48 %	23,21 %	23,42 %	20,03 %	30 000 \$ - 34 999 \$
35 000 \$ - 39 999 \$	10,50 %	15,50 %	13,63 %	15,19 %	35 000 \$ - 39 999 \$
40 000 \$ - 49 999 \$	7,98 %	22,54 %	9,51 %	24,62 %	40 000 \$ - 49 999 \$
50 000 \$ - 69 999 \$	5,29 %	18,10 %	6,91 %	19,32 %	50 000 \$ - 69 999 \$
70 000 \$ et plus	0,80 %	6,78 %	1,19 %	7,37 %	70 000 \$ et plus

Vu la similitude des profils d'emploi, les personnes handicapées qui travaillaient à temps plein touchaient donc un salaire très semblable à celui versé à l'ensemble de l'effectif masculin et féminin visé par la Loi. Les femmes handicapées travaillant à temps plein gagnaient en moyenne, 31 662 \$, soit 95,44 % du salaire touché par l'effectif féminin dans son ensemble. Ces chiffres s'établissaient respectivement à 44 235 \$ et à 98,24 % pour les hommes. On continue toutefois d'observer une certaine concentration dans les emplois moins payants. Les cadres et les professionnels handicapés étaient généralement un peu moins bien rémunérés que leurs pairs ne souffrant d'aucun handicap. Il en était de même pour les employés de bureau et les surveillants.

Bien que les hommes et les femmes handicapés aient été sous-représentés dans presque toutes les catégories professionnelles de chaque branche d'activité, leur répartition professionnelle et salariale correspondait à celle de l'effectif visé par la Loi. Ce groupe désigné se distingue toutefois des autres par certaines particularités. La situation des travailleuses handicapées reflète le double désavantage qui est le leur au sein de l'effectif.

### **Représentation dans les postes de cadres et de professionnels**

Le profil des hommes handicapés occupant un poste à temps plein de cadre supérieur ou de professionnel correspondait à celui de la main-d'œuvre masculine dans son ensemble. Leur représentation était toutefois plus élevée (19,31 % par opposition à 15,95 %) dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres.

*L'évaluation des résultats des employeurs concernant les personnes handicapées n'est pas encourageante. Soixante entreprises ne comptaient en leur sein aucune personne handicapée en 1992. Cent quatre-vingt-dix-neuf des 282 employeurs restants ont obtenu la cote «C» au premier classement (situation actuelle du groupe), 33, la cote «A» et 50, la cote «B». Toutefois, les employeurs cotés «A» ou «B» englobaient plus de 80 % de la main-d'œuvre incluse dans l'évaluation.*

*Les résultats médiocres affichés par la plupart des employeurs s'expliquent tout d'abord par le faible taux de représentation des personnes handicapées. Seuls 25 employeurs font état d'une représentation correspondant à au moins 80 % de celle de ce groupe dans l'ensemble de la population active canadienne, pondérée selon la province.*

Le pourcentage des femmes handicapées occupant un poste à temps plein par rapport aux autres travailleuses, était moindre chez les cadres supérieurs et les professionnels (0,10 % par opposition à 0,24 %), mais semblable dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres.

### **Sur-représentation dans les emplois de bureau et sous-représentation chez les cols bleus**

Les personnes handicapées étaient sur-représentées dans les emplois de bureau, où elles détenaient 3,12 % des postes à temps plein. Les deux tiers environ (66,17 %) des femmes handicapées occupaient un emploi de bureau à temps plein, comparativement à 60,45 % de l'ensemble de la main-d'œuvre féminine. Quant aux hommes handicapés, 20,42 % d'entre eux étaient des employés de bureau, alors que ce pourcentage s'élevait à 14,91 % dans tout l'effectif masculin.

Chez les cols bleus, dans les métiers et les techniques, le regroupement des personnes handicapées était moindre que celui des travailleurs en général, et les femmes de ce groupe y étaient particulièrement absentes. Ainsi, à peine 0,4 % de

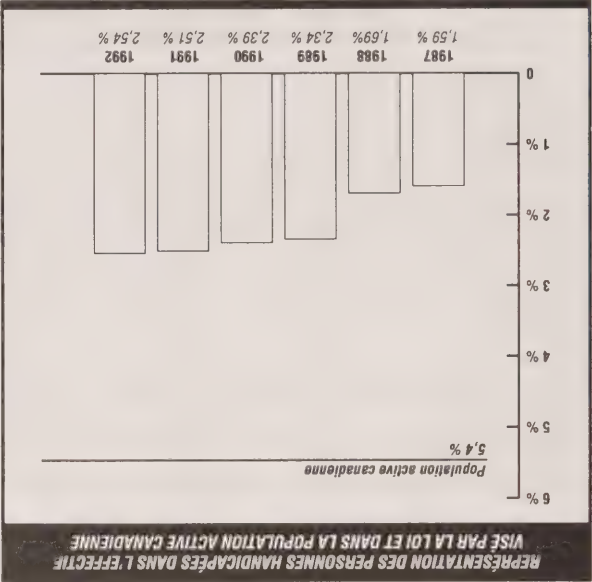


# Les personnes handicapées

La situation des personnes handicapées ne s'est pas sensiblement améliorée en 1992, et elles demeurent sous-représentées (2,54 %) dans l'effectif visé par la Loi. Cependant, leur profil d'emploi ressemble à celui du reste de la main-d'œuvre. Elles touchent un salaire presque équivalent à celui de l'ensemble des travailleurs et travailleuses et occupent une proportion semblable de postes de cadres et de professionnels. La majorité des employeurs signalent des changements minimes durant l'année écoulée, les recrutements ayant été trop peu nombreux pour accroître la part du groupe dans l'effectif visé par la Loi. Les résultats transmis par les employeurs reflètent la situation du groupe, lequel est bien représenté chez seulement 33 entreprises. Très peu d'employeurs font état de progrès durant l'année.

## Situation actuelle

En 1992, l'effectif visé par la Loi englobait 15 318 personnes handicapées, c'est-à-dire 2,54 %, comparativement à 2,51 %<sup>1</sup> en 1991. Cette proportion demeure de loin inférieure au pourcentage de personnes handicapées (5,4 %) que compte l'ensemble de la population active canadienne, selon le Recensement de 1986. Près de la moitié (47,32 %) de ce groupe désigné était constituée de femmes. En tout, 12,19 % des personnes handicapées occupaient des postes à temps partiel, soit un peu moins que l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (13,73 %).



Dans les divers secteurs, la représentation du groupe variait, passant à un maximum de 3,85 % dans celui des banques et à un minimum de 1,75 % dans celui des transports. Elle était aussi très différente d'une province à l'autre, se situant à 1,61 %, au Québec, et à 3,35 %, en Alberta. Par rapport aux données du Recensement de 1986, les personnes handicapées demeurent fortement sous-représentées dans chaque région métropolitaine de recensement, dans chaque province et dans les Territoires du Nord-Ouest.

1 Les statistiques recueillies aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour 1991 ont été légèrement révisées par suite d'améliorations apportées à la base de données. Se reporter à l'annexe A pour un complètement d'information.



à des emplois de bureau qu'en 1987 (62,43 % par opposition à 67,14 %). Leur nombre s'est élevé à 16,76 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, comparativement à 13,33 % en 1987. Environ un cinquième des hommes autochtones (20,19 %) ont été promus à un poste à temps plein de travailleur manuel spécialisé, alors qu'en 1987, leur pourcentage était de 17 %; environ 18 % d'entre eux ont été promus à un emploi de bureau.

### ***Cessations d'emploi : les proportions demeurent élevées***

Malgré un certain progrès dans les recrutements, le maintien en fonction des autochtones demeure un problème.

Pour ce qui est des cessations d'emploi à temps plein, la part des autochtones, qui était de 1,23 % en 1991, a atteint 1,33 % en 1992, soit un pourcentage bien supérieur à leur représentation dans l'effectif visé par la Loi (1,01 %). Les employeurs ont signalé 539 cessations d'emploi à temps plein touchant des autochtones.

Environ 60 % des femmes autochtones qui ont cessé d'occuper un emploi étaient des employées de bureau à temps plein, alors qu'environ 52 % des hommes appartenant aux catégories Travailleurs manuels spécialisés ou Autres travailleurs manuels.

comparativement à 1,67 % l'année précédente. La représentation des autochtones dans les recrutements parmi l'effectif visé par la Loi était tout juste inférieure à leur disponibilité dans la population active canadienne (2,1 %). Les employeurs ont fait appel à des autochtones pour combler 482 postes à temps plein et 320 postes à temps partiel.

**Des 257 employeurs évalués, 38 ont reçu la cote «a», 98 la cote b» et 127 la cote «c». Les progrès réalisés consistent surtout en une augmentation de la représentation du groupe. Pas moins de 153 employeurs affichent un bilan recrutements-cessations de fonctions qui a maintenu, sinon augmenté, la représentation des autochtones dans leur personnel en 1992.**

Les recrutements d'hommes autochtones à des postes à temps plein continuent de refléter leur concentration élevée dans certains postes et le peu d'amélioration à ce chapitre depuis 1987. Les deux tiers des hommes autochtones ont été embauchés pour des emplois de cols bleus en 1992, et la majorité d'entre eux dans le secteur des transports. Il convient de signaler une amélioration notable, 9,20 % des hommes autochtones recrutés à des postes à temps plein l'ayant été dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, alors que cette part s'élevait à 6,28 % en 1987.

Certaines améliorations ont été observées également chez les femmes autochtones dont le recrutement à des postes à temps plein a été uniformément réparti entre les quatre secteurs d'activité. De l'ensemble des femmes autochtones recrutées à des postes à temps plein, 54,49 % l'étaient à des postes de bureau, soit une diminution comparative à 70 % en 1987. En outre, la proportion de femmes autochtones embauchées pour des emplois à temps plein non traditionnels était élevée, continuant de monter depuis 1987. Environ 20,36 % des recrutements de femmes autochtones concernent les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés ou Autres travailleurs manuels, comparativement à 11,63 % en 1987. Presque un dixième des femmes autochtones (7,18 %) recrutées pour un emploi à temps plein ont obtenu un poste de cadre ou de professionnel, en regard de 4,65 % en 1987.

### **Léger fléchissement des promotions**

La part des autochtones dans les promotions à des postes à temps plein a légèrement baissé à 0,96 % en 1992, comparativement à 1,05 % en 1991. Les employeurs ont promu 381 autochtones à des postes à temps plein. Cependant, on constate quelques progrès dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Contremaîtres où leur part a augmenté.

Les promotions d'autochtones à des postes à temps plein demeurent concentrées dans certaines professions. Un peu moins de femmes autochtones ont été promues

pourcentage de 86,16 %. En ce qui concerne le travail à temps partiel, les autochtones touchaient en moyenne 18 219 \$. En général, les autochtones travaillant à temps plein gagnaient moins que leurs collègues masculins et féminins occupant des postes similaires. Par exemple, les autochtones embauchés à temps plein dans les catégories Employés de bureau et Autres travailleurs manuels étaient moins bien rémunérés, en général, que leurs pairs.

RÉPARTITION DES AUTOCHTONES ET DES MEMBRES DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI OCCUPANT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION				
Échelle de rémunération	Les autochtones		Effectif visé par la Loi	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
0 - 9 999 \$	2,11 %	1,79 %	0,30 %	0,98 %
10 000 \$ - 14 999 \$	2,60 %	1,75 %	0,68 %	0,66 %
15 000 \$ - 17 499 \$	1,92 %	1,38 %	1,00 %	0,48 %
17 500 \$ - 19 999 \$	6,97 %	2,23 %	3,50 %	1,00 %
20 000 \$ - 22 499 \$	12,97 %	2,63 %	9,31 %	1,71 %
22 500 \$ - 24 499 \$	11,94 %	3,27 %	10,81 %	2,25 %
25 500 \$ - 27 499 \$	10,36 %	4,15 %	10,21 %	2,85 %
27 500 \$ - 29 999 \$	9,33 %	6,28 %	9,53 %	3,55 %
30 000 \$ - 34 999 \$	21,17 %	22,47 %	23,42 %	20,03 %
35 000 \$ - 39 999 \$	9,53 %	17,78 %	13,63 %	15,19 %
40 000 \$ - 49 999 \$	6,39 %	20,95 %	9,51 %	24,62 %
50 000 \$ - 69 999 \$	4,13 %	12,48 %	6,91 %	19,32 %
70 000 \$ et plus	0,59 %	2,83 %	1,19 %	7,37 %
Tous les salariés	100 %	100 %	100 %	100 %

## Progrès en 1992

### Peu de changement dans la représentation

La représentation des autochtones a augmenté d'à peine 0,05 % en 1992, pour atteindre 1,01 %. La part des autochtones a cru de 0,35 % depuis 1987, soit un taux de croissance d'environ 53 % au cours des cinq dernières années.

La moitié environ de l'augmentation de 1992 est attribuable au plus grand nombre d'autochtones qui se reconnaissent comme tels et à des changements dans la liste des employeurs visés par la Loi<sup>2</sup>. La représentation a cru aussi grâce à l'augmentation du nombre réel d'autochtones travaillant à temps plein, malgré la diminution du nombre d'emplois de ce genre dans l'effectif visé par la Loi. Les gains enregistrés dans l'emploi à temps partiel ont également contribué à améliorer la situation du groupe.

La part des autochtones dans l'effectif des entreprises a augmenté dans dix des douze catégories professionnelles, la plus forte augmentation (0,11 %) ayant touché les Semi-professionnels et techniciens. La représentation des autochtones dans chacune des douze catégories demeure toutefois considérablement inférieure à ce qu'elle était en 1986 dans l'ensemble de la population active canadienne.

### Haussse des recrutements

Malgré la récession et un ralentissement du roulement du personnel, la part des autochtones dans les recrutements à des postes à temps plein s'est légèrement accrue pour une cinquième année consécutive et a atteint 2,04 % en 1992.



On n'a pu évaluer la situation professionnelle et salariale du groupe que pour 69 entreprises employant au moins dix autochtones. Il s'agissait surtout de grandes entreprises, dont 56 employaient plus de 500 personnes. La répartition professionnelle et salariale des autochtones dans l'effectif de ces employeurs était relativement satisfaisante. Dans le tiers des entreprises, leur répartition salariale était semblable à celle des femmes et des hommes blancs n'ayant aucune incapacité. La proportion atteignait presque 35 % dans le cas de la répartition professionnelle.

## **Forte présence chez les cols bleus et dans les emplois techniques**

Les femmes autochtones sont plus susceptibles que les autres travailleuses d'occuper un emploi de col bleu non traditionnel dans les catégories Semi-professionnels et techniciens, contremaîtres, Travaillleurs qualifiés et artisans, Travaillleurs manuels spécialisés, Autres travaillleurs manuels. En tout, 8,35 % des femmes autochtones travaillaient à temps plein dans ces catégories en regard des 5,26 % que comportait tout l'effectif féminin.

Les hommes autochtones étaient aussi fortement concentrés chez les cols bleus et dans les emplois techniques : 39,61 % des hommes autochtones travaillant à temps plein appartenaient aux catégories Travaillleurs manuels spécialisés et Autres travaillleurs manuels. Ces catégories regroupaient 24,15 % de l'effectif masculin visé par la Loi.

Cette ségrégation était notable dans le secteur des transports, où le quart (24,61 %) des femmes autochtones travaillant à temps plein avaient un emploi non traditionnel, par opposition à 11,34 % dans l'ensemble des travailleuses. Dans ce même secteur, 54,79 % des hommes autochtones travaillant à temps plein étaient regroupés dans les catégories Travaillleurs manuels spécialisés et Autres travaillleurs manuels, en regard de 42,25 % dans toute la main-d'œuvre masculine. Les profils d'emploi des hommes et des femmes autochtones font ressortir leur regroupement dans le secteur des transports, où l'on trouve beaucoup de postes de cols bleus et d'emplois techniques. Selon les données du Recensement de 1986, les autochtones étaient proportionnellement plus nombreux dans la population active canadienne des provinces de l'Ouest, en Alberta et en Colombie-Britannique notamment, que dans les autres provinces. Il en est de même des employeurs du secteur des transports, dont le pourcentage était plus élevé dans ces deux provinces.

## **Des salaires correspondant aux profils d'emploi**

La situation salariale des autochtones reflète leurs profils d'emploi. Le salaire moyen des femmes autochtones travaillant à temps plein était estimé à 29 412 \$, soit 88,66 % de celui de l'ensemble de l'effectif féminin. Quant aux hommes autochtones, les données font état d'un salaire moyen de 38 796 \$ et d'un

La représentation des autochtones a varié d'une branche d'activité à l'autre. Ils étaient le mieux représentés (1,90 %) dans les autres secteurs et moins bien qu'ailleurs (0,85 %) dans le secteur bancaire; leur pourcentage était de 1,13 % dans les transports et de 0,89 % dans les communications.

Malgré les progrès réalisés au cours des six dernières années, le profil d'emploi des autochtones est demeuré très différent de celui de tout l'effectif touché par la Loi. Les autochtones se distinguaient non seulement par leur sous-représentation, mais aussi par une plus forte concentration dans divers types d'emploi. Comme au sein des autres groupes désignés, les femmes autochtones subissaient à ce chapitre encore plus de ségrégation que les hommes.

En 1992, 85 employés n'ont déclaré aucun autochtone dans leur effectif permanent. Quarante et un des 257 autres employés ont reçu la cote «A» au premier classement (situation actuelle du groupe), 47 la cote «B» et 169 la cote «C». Les employés cotés «A» ne représentaient que 4 % de l'effectif inclus dans cette évaluation. Outre les 85 employés ne comptant aucun autochtone à leur service, 142 ont fait état, pour ce groupe, d'un taux de représentation inférieur à 50 % de sa représentation dans l'ensemble de la population active canadienne, une fois les données pondérées selon la province.

### **Peu de cadres et de professionnels**

Les autochtones étaient sous-représentés de façon marquée dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Seuls 10,97 % des hommes autochtones occupaient un poste à temps plein de cadre ou de professionnel, comparativement à 24,22 % de tout l'effectif masculin. Quant aux femmes, les données sont respectivement de 14,84 % et de 22,76 %. Les femmes autochtones sont cinq fois moins susceptibles que les autres femmes d'être des cadres supérieurs à temps plein.

### **Concentration des femmes autochtones dans les emplois de bureau**

Les femmes autochtones sont davantage confinées que les autres femmes dans le travail de bureau. En effet, les deux tiers (67,63 %) des femmes autochtones travaillant à temps plein et les trois quarts de celles qui ont un emploi à temps partiel occupent un poste de ce genre. Cette ségrégation caractérise toutes les branches d'activité, mais elle s'est avérée la plus marquée dans le secteur bancaire, lequel regroupe plus de la moitié des femmes autochtones qui travaillent. Dans ce secteur, 72,61 % des femmes autochtones occupaient un poste de bureau à temps plein, comparativement à 61,51 % de tout l'effectif féminin à temps plein.

Par comparaison au reste de l'effectif masculin, les hommes autochtones n'étaient pas davantage confinés dans des emplois de bureau. Environ 14,37 % des hommes autochtones travaillant à temps plein étaient des employés de bureau, alors que ce pourcentage s'élevait à 14,91 % dans l'ensemble de l'effectif masculin.

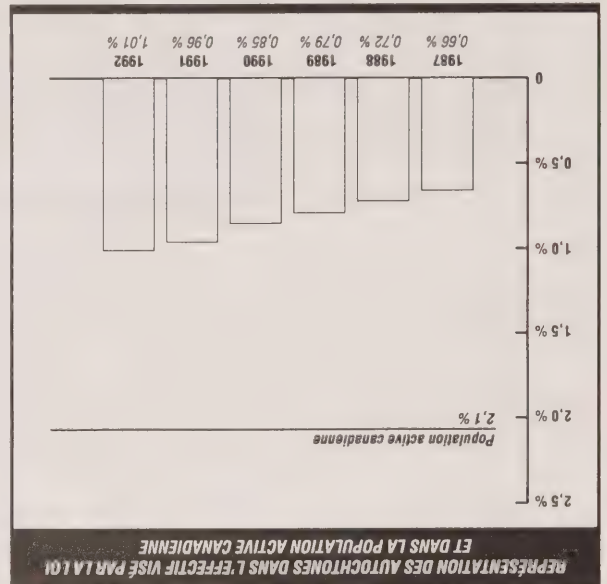


# Les autochtones

En 1992, la représentation des autochtones (1,01 %) a à peine changé. Au sein de ce groupe désigné, les hommes sont demeurés confinés chez les cols bleus et dans les emplois techniques, et les femmes dans les emplois de bureau. À noter toutefois que les femmes autochtones ont occupé davantage d'emplois non traditionnels que le reste de l'effectif féminin. La part des autochtones dans les recrutements et les promotions est supérieure à sa part dans l'effectif visé par la Loi, mais inférieure à sa disponibilité dans la population active canadienne. Le nombre élevé de cessations d'emploi explique pourquoi la situation globale a peu évolué. Peu d'employeurs ont obtenu une bonne cote relativement aux autochtones. Quatre-vingt-cinq employeurs n'ont aucun autochtone dans leur personnel permanent. Environ le tiers des entreprises font état d'un certain progrès.

## Situation actuelle

Les 6 092 autochtones déclarés par les employeurs formaient 1,01 % de l'effectif touché par la Loi en 1992, comparativement à 0,96 % l'année précédente. C'est là moins de la moitié de leur proportion dans la population active canadienne (2,1 %), selon le Recensement de 1986. Les femmes forment 45,95 % de ce groupe désigné. Environ 16,56 % des autochtones travaillaient à temps partiel, soit un peu plus que la proportion des travailleurs à temps partiel dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (13,73 %).



On observait une sous-représentation des autochtones dans la totalité des provinces et des territoires, mais plus particulièrement au Manitoba, en Alberta, en Colombie-Britannique et au Yukon, où davantage d'autochtones sont disponibles pour travailler.





Plus des deux tiers des employeurs englobant au-delà de 75 % des salariés visés par la loi signalaient une certaine amélioration de la situation de leur personnel féminin en 1992. Pas moins de 119 employeurs ont reçu la cote «a» quant aux progrès réalisés, 109 la cote «b», et 110 la cote «c». Comme en 1991, les employeurs cotés «C» au premier classement n'ont pas progressé autant que ceux cotés «A» ou «B». Des 206 employeurs cotés «C», 29,61 % ont obtenu la cote «a» pour les progrès réalisés, et 36,41 % la cote «b».

On constate aussi une certaine amélioration quant à la répartition professionnelle du recrutement du personnel féminin à des postes à temps plein. En 1992, 17,09 % de ce recrutement l'était pour des postes de cadres et de professionnels, et 56,89 %, pour des emplois de bureau, par opposition à environ 15 % et 60 % respectivement en 1991.

Pour ce qui est des promotions à des emplois à temps plein, les femmes ont accusé un léger recul pour une seconde année consécutive en 1992, leur part se situant à 54,06 %. Les employeurs ont promu 21 360 femmes à des postes à temps plein. Bien que ce faible déclin ait touché la majorité des catégories, on note quelques légers changements positifs dans les catégories suivantes : Cadres intermédiaires et autres, Semi-professionnels et techniciens, Travailleurs qualifiés et artisans, Autres travailleurs manuels.

Enfin, le nombre des femmes ayant cessé d'occuper un emploi à temps plein en 1992 a diminué de plus de 2 %, situant leur part des cessations de fonctions à temps plein à 35,61 %. Il s'agit de 14 388 femmes. Cette proportion relativement faible des cessations de fonctions, de loin inférieure à leur part au sein de la population active, est en grande partie responsable des gains réalisés par la main-d'œuvre féminine en 1992 et correspond à un taux de maintien au travail supérieur à celui des hommes.

Malgré des différences d'un secteur à l'autre, les emplois occupés par les femmes comportaient généralement moins de responsabilités et offraient moins de chances d'avancement que les postes comblés par des hommes.

Souvent, la représentation des femmes dans l'effectif des employés assujettis à la loi était relativement importante. Chez près de 26 % des employés, cette proportion était comparable à leur représentation dans l'ensemble de la population active, pondérée selon la province. Ces employés regroupaient près de la moitié de la main-d'œuvre visée par la loi. Inversement, les données relatives à la répartition professionnelle et à la rémunération révèlent que la situation professionnelle des femmes était semblable à celle des hommes chez moins de 6 % des employés.

## Progrès en 1992

Malgré la diminution quantitative de tout l'effectif visé par la Loi en 1992, la part relative des femmes y est passée de 44,21 % à 44,68 %, soit une hausse de 0,47 %; les trois quarts de celle-ci sont imputables à des changements survenus en 1992 dans la composition du groupe d'entreprises régies par la Loi<sup>3</sup>.

Cette hausse s'explique également par un taux plus élevé du maintien des emplois chez les femmes que chez les hommes. Malgré les compressions et les réorganisations effectuées par les entreprises, le nombre de femmes dans l'effectif visé par la Loi n'a diminué que de 4 541 (1,66 %) depuis 1991, par opposition à 7 269 (2,14 %) chez les hommes.

En ce qui a trait aux secteurs d'activité, les femmes occupent légèrement plus de place dans celui des banques et dans les autres secteurs, tout en cédant un peu de terrain dans les communications et les transports. Leur représentation s'est accrue dans huit des douze groupes professionnels, dont quatre des cinq groupes englobant les emplois de cols bleus, les métiers et les techniques. On observe aussi une légère hausse dans les trois groupes d'emplois de cadres et de professionnels.

### **Moins de recrutements et de promotions, mais aussi moins de cessations de fonctions**

La part des femmes dans les recrutements à temps plein a diminué (pour une seconde année consécutive) de 2,67 %, et se situait à 35,98 % en 1992. En tout, 8 483 femmes ont été recrutées à des postes à temps plein, et 8 560 à des emplois à temps partiel. Malgré l'effet négatif de la récession sur le recrutement féminin, on enregistre une certaine avance. Par exemple, une plus grande proportion de femmes ont été recrutées comme cadres et pour des emplois de cols bleus, des métiers et des techniques, tandis que leur part des recrutements pour des postes de bureau fléchissait légèrement.



## Sous-représentation chez les cadres et les professionnels

Malgré le fait que leur représentation ait doublé depuis 1987, les femmes ne constituaient que 9,34 % des cadres supérieurs dans l'effectif visé par la Loi. Leur sous-représentation est importante chez les cadres supérieurs de toutes les branches d'activité.

Elles demeurent également sous-représentées dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels au sein de tous les secteurs, sauf le secteur bancaire. Le phénomène est particulièrement évident dans les transports et les autres secteurs. Dans le secteur bancaire, toutefois, les femmes étaient majoritaires chez les cadres supérieurs et les professionnels (51,26 % et 58,03 % respectivement), quoique ces proportions soient moindres que leur représentation dans l'ensemble du secteur (76,27 %).

## Une rémunération qui reflète la concentration professionnelle

La rémunération de la main-d'œuvre féminine reflète le cloisonnement professionnel dont elles sont l'objet. Ainsi, le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein est estimé à 33 175 \$, ou

73,67 % de celui touché par le personnel masculin. Les femmes autochtones, handicapées ou membres d'une minorité visible étaient habituellement moins rémunérées que les femmes blanches non handicapées. Dans le secteur bancaire, les travailleuses à temps plein touchaient seulement 58,33 % du salaire versé aux hommes. On observe des écarts salariaux analogues, quoique moins prononcés, dans les autres branches d'activité.

Dans la catégorie Employés de bureau, les femmes travaillant à temps plein étaient habituellement moins payées que les hommes, et ce, dans tous les secteurs sauf le secteur bancaire, où l'on observe des rémunérations quasi-égales. En ce qui concerne les emplois de cols bleus, des métiers et des techniques, les travailleuses à temps plein étaient moins rémunérées que les hommes, et ce, dans tous les groupes professionnels et toutes les branches d'activité. Pour ce qui est des postes à temps plein de cadres ou de professionnels, le salaire des femmes était moindre que celui des hommes dans tous les secteurs.

REPARITION DES FEMMES ET DES HOMMES OCCUPANT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN SELON L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION

Échelle de rémunération		Tous les salariés	
Femmes	Hommes	100 %	100 %
0 \$ - 9 999 \$	0,30 %	0,98 %	1,19 %
10 000 \$ - 14 999 \$	0,68 %	0,66 %	1,37 %
15 000 \$ - 17 499 \$	1,00 %	0,48 %	1,91 %
17 500 \$ - 19 999 \$	3,50 %	1,00 %	6,91 %
20 000 \$ - 22 499 \$	9,31 %	1,71 %	24,62 %
22 500 \$ - 24 499 \$	10,81 %	2,25 %	24,62 %
25 500 \$ - 27 499 \$	10,21 %	2,85 %	24,62 %
27 500 \$ - 29 999 \$	9,53 %	3,55 %	24,62 %
30 000 \$ - 34 999 \$	23,42 %	20,03 %	24,62 %
35 000 \$ - 39 999 \$	13,63 %	15,19 %	24,62 %
40 000 \$ - 49 999 \$	9,51 %	15,19 %	24,62 %
50 000 \$ - 69 999 \$	6,91 %	19,32 %	24,62 %
70 000 \$ et plus	1,19 %	7,37 %	24,62 %

La quasi-totalité des 342 employeurs faisant l'objet d'une évaluation comprenaient des femmes dans leur effectif. Seules quatre petites entreprises du secteur des transports n'avaient aucune femme dans leur personnel. L'évaluation des résultats révèle que la situation de la femme a besoin d'un sérieux coup de barre chez la majorité des employeurs. La cote «A» n'a été accordée qu'à 17 d'entre eux au premier classement (situation actuelle des femmes); 115 ont reçu la cote «B» et 206, la cote «C». Les grandes entreprises se classent généralement mieux que les petites. Alors que les 206 entreprises cotées «C» représentaient plus de 60 % des employeurs, elles n'englobaient que 32 % de l'effectif visé par ce classement.

Malgré les progrès enregistrés au cours des six dernières années, les femmes continuent d'être fortement désavantagées sur le plan professionnel. Bon nombre d'entre elles demeurent confinées dans des postes subalternes moins rémunérateurs — souvent des emplois de bureau — leur offrant peu de chances d'avancement. Ce cloisonnement présente quatre caractéristiques.

### **Prédominance du travail de bureau**

Les femmes continuent d'être sur-représentées (76 %) dans les emplois de bureau. Environ 60,45 % des femmes travaillant à temps plein et 86,15 % de celles travaillant à temps partiel occupent un emploi de bureau. Cette concentration est particulièrement manifeste dans le secteur bancaire, où 50 % des postes sont des emplois de bureau; les femmes occupent 90 % de ces postes.

Les femmes autochtones, handicapées ou appartenant à une minorité visible étaient plus susceptibles (68 %) que les femmes de race blanche non handicapées (59 %) d'occuper un emploi de bureau.

### **Peu de femmes chez les cols bleus, dans les métiers et les techniques**

Les femmes demeurent peu présentes chez les cols bleus, dans les métiers et les techniques. La plupart des emplois qu'on y trouve font partie des catégories Con-tremaîtres, Travaillleurs qualifiés et artisans, Travaillleurs manuels spécialisés, Semi-professionnels et techniciens, et Autres travaillleurs manuels. Depuis toujours, les femmes y sont largement absentes. En 1992, 5,26 % des femmes travaillant à temps plein en faisaient partie.

Dans ces groupes de travaillleurs, la proportion de femmes variait, allant de 20,08 % chez les Semi-professionnels et techniciens à 2,60 % chez les Travaillleurs qualifiés et artisans. Leur faible représentation dans les transports et les autres secteurs reflète ces données peu élevées. Ces deux branches d'activités englobent la majorité des emplois de cols bleus, des métiers et des techniques. En 1992, le pourcentage de femmes était de seulement 19,42 % dans le secteur des transports et de 26,67 % dans les autres secteurs.

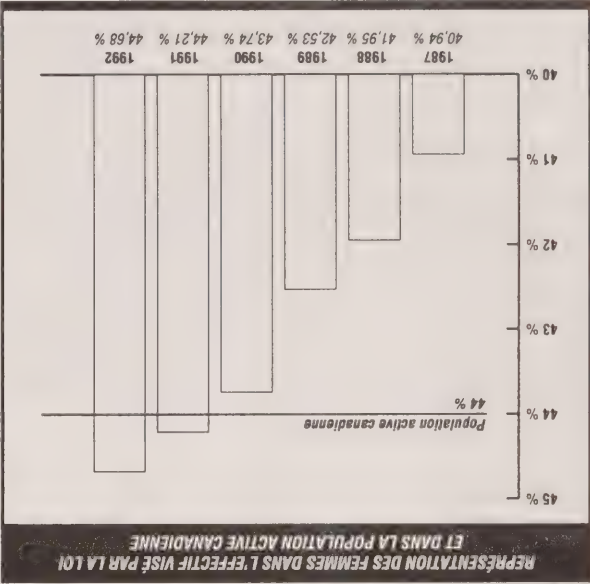


# Les Femmes

La situation des femmes dans les principaux groupes professionnels et branches d'activité s'est quelque peu améliorée en 1992, et leur représentation dans l'effectif visé par la Loi a atteint 44,68 %. Elles demeurent toutefois confinées dans les emplois de bureau et sont peu nombreuses dans les postes de cadres ou de professionnels ainsi que chez les cols bleus, dans les métiers et les techniques. Les femmes ont réussi à avancer et à préserver leurs acquis malgré la récession. Il y a eu recrutement et promotion de femmes à des postes où elles étaient sous-représentées. En raison d'un taux plus faible de départs, un pourcentage plus grand de femmes que d'hommes sont demeurées dans l'effectif. Cela dit, la situation de la main-d'œuvre féminine a besoin d'un sérieux redressement chez la majorité des employeurs. Les femmes sont équitablenent représentées dans seulement 17 entreprises, bien que la majorité des employeurs aient fait état de progrès en 1992.

## Situation actuelle

Les 269 089 femmes déclarées par les employeurs constituaient 44,68 % de l'effectif visé par la Loi, comparative-ment à 44,21 %<sup>1</sup> en 1991 — un peu plus que les 44 % dénombrés pour l'ensemble de la population active canadienne lors du recensement national de 1986. Les femmes occupaient 68,44 % de tous les postes à temps partiel. On estime que 13,41 % de la main-d'œuvre féminine touchée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1992 faisait également partie d'un autre groupe désigné<sup>2</sup>.



La représentation des femmes continue de fluctuer fortement dans les quatre branches d'activité, allant d'un maximum de 76,27 % dans le secteur bancaire à un minimum de 19,42 % dans les transports.

1 Les statistiques recueillies aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour 1991 ont été légèrement révisées par suite de corrections apportées à la base de données. Se reporter à l'annexe A pour un complément d'information.

2 Pour obtenir ces données, on a retranché le nombre global de femmes handicapées, autochtones et membres d'une minorité visible de l'ensemble des femmes visées par la Loi. Celles qui restent sont considérées, par définition, comme étant de race blanche et n'ayant aucun handicap. Les femmes qui font partie de plus d'un groupe désigné sont inscrites par les employeurs dans chaque catégorie appropriée. Par exemple, une femme autochtone handicapée est inscrite dans la colonne des femmes autochtones, dans celle des femmes et dans celle des femmes handicapées. On ne peut repérer ou isoler les femmes appartenant à plus de deux groupes. Il en résulte inévitablement quelques cas de double comptage et de chevauchement.





# Profils des groupes désignés

Les chapitres suivants présentent le profil des quatre groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit :

- les femmes,
- les autochtones,
- les personnes handicapées,
- les membres des minorités visibles.

Le profil de chacun des groupes désignés montre la situation du groupe dans l'effectif visé par la Loi<sup>1</sup>. Il comporte également des comparaisons avec l'ensemble de la population active canadienne, selon les données du Recensement de 1986<sup>2</sup>. L'analyse traite de deux aspects généraux : la situation du groupe à la fin de 1992 et les progrès et changements observés durant l'année.

Les profils résument également (texte encadré) certaines des principales constatations contenues dans l'évaluation des résultats des employeurs en 1992. Les employeurs sont évalués en fonction de cinq indicateurs et obtiennent deux classements, symbolisés par une lettre majuscule et une lettre minuscule (A, B ou C et a, b ou c) pour chacun des quatre groupes désignés. La lettre majuscule indique la situation du groupe dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Quant à la lettre minuscule, elle montre les progrès réalisés par l'employeur dans l'amélioration de la situation d'un groupe désigné. Pour des explications plus complètes sur le mode de classement des employeurs, il faut se reporter au chapitre intitulé «Évaluation des résultats des employeurs».

Cette année, le rapport annuel contient à l'annexe A un glossaire qui aidera le lecteur à se familiariser avec les principaux termes employés dans le document. Comme par le passé, on trouvera à l'annexe B des tableaux détaillés sur les divers groupes composant l'effectif visé par la Loi.

1 Cet effectif englobe la main-d'œuvre déclarée par les employeurs assujettis à la législation fédérale et visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1992. Dans son rapport, l'employeur déclare le nombre total d'hommes et de femmes de son effectif et le nombre de personnes qui se sont identifiées, ou qui ont accepté d'être reconnues comme autochtone, personne handicapée ou membre d'une minorité visible aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

2 Les données relatives aux professions extraites du Recensement de 1986 portent sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles qui ont travaillé en 1985 ou 1986. Cette population comprenait les travailleurs expérimentés (employés ou en chômage) et ceux qui ne font actuellement pas partie de la population active et qui ont travaillé un certain temps en 1985 ou 1986. En ce qui concerne les personnes handicapées, l'effectif comprend les travailleurs expérimentés (employés ou en chômage) et les personnes qui ne font actuellement pas partie de la population active mais qui ont travaillé un certain temps entre 1981 et 1986. (Données inédites, Recensement de 1986 de Statistique Canada, Enquête sur la santé et les limitations d'activité.) On ne disposait pas encore des données du Recensement de 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité de 1991 au moment de la rédaction du présent rapport.

Au chapitre des postes à temps plein, les employeurs ont déclaré 23 574 recrutements en 1992, 39 512 promotions et 40 400 cessations de fonctions, ce qui signifie dans chaque cas des baisses considérables par rapport à 1991. Le plus haut taux de roulement a été enregistré dans le secteur des transports, où l'on a observé 40,14 % de toutes les cessations de fonctions et 45,22 % de tous les recrutements concernant les postes à temps plein. Quant aux promotions à des postes à temps plein vacants ont été comblés par promotion, par opposition à 60,83 % en 1991 et à 49,38 % en 1989.

Cette tendance vers le recrutement à l'intérieur de l'entreprise est importante puisque les promotions n'améliorent pas la représentativité des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Toutefois, ce recrutement peut bonifier la répartition professionnelle des groupes désignés faisant déjà partie de l'effectif en leur offrant de nouvelles possibilités d'avancement.

### ***Accroissement des emplois à temps partiel***

En 1992, 13,73 % des salariés visés par la Loi travaillaient à temps partiel, soit presque 2 % de plus qu'il y a deux ans. Cette hausse est principalement imputable à l'effet conjugué d'une baisse considérable des recrutements à temps plein et de la croissance constante du nombre de postes à temps partiel.

En tout, 43,23 % des recrutements concernaient des postes à temps partiel, ce qui représente une hausse par rapport à 1991. La grande majorité des recrutements à temps partiel ont eu lieu dans les catégories Employés de bureau ou Autres travailleurs manuels.

Ce glissement vers l'emploi à temps partiel a des répercussions considérables chez les membres des groupes désignés, et en particulier les femmes, qui y sont depuis toujours sur-représentées. Le travail à temps partiel offre généralement des salaires moyens plus bas, des avantages moins intéressants, sinon inexistant, et peu de

mobilité professionnelle.



La plupart (83,64 %) de ces salariés occupaient un poste à temps plein. Plus de 80 % travaillaient dans les télécommunications et la téléphonie (45,09 %) ou les services postaux et de messageries (37,78 %); le reste (16,96 %) oeuvrait dans la radiodiffusion-télévision. Les employés à temps plein se concentraient dans les catégories Employés de bureau (42,10 %) et Cadres intermédiaires et autres cadres (14,43 %). Près de la moitié de l'effectif du secteur exerçait ses fonctions à Postes Canada ou à Bell Canada.

### **Autres secteurs**

En 1992, cette catégorie comprenait 55 employés répartis dans les domaines suivants : exploitation de mines de métaux (uranium) et de charbon, exploration pétrolière et gazière, silos à grain, menuiserie, recherche et production nucléaires, services commerciaux, musées et archives. Leurs 40 744 salariés représentaient 6,77 % de tout l'effectif visé par la Loi, et la quasi-totalité (90,55 %) occupaient un emploi à temps plein.

## **Changements dans l'effectif visé par la Loi en 1992**

L'évolution de l'effectif visé par la Loi en 1992 traduit l'effet prolongé de la récession. Il y a eu 11 810 cessations de fonctions de plus que de recrutements, ce qui a eu pour effet net d'abaisser de 1,92 % l'effectif touché par la Loi. À titre de comparaison, rappelons que l'ensemble de la population canadienne active a baissé de 0,81 % en 1992.

### **Un effectif moins mobile**

Une forte chute du nombre des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions<sup>4</sup> réduit la mobilité des effectifs, et diminue par conséquent les occasions d'emploi et d'avancement pour les membres des groupes désignés.

En 1992, les employeurs signalent 46 009 recrutements, 43 310 promotions et 57 819 cessations de fonctions pour des postes à temps plein, à temps partiel et temporaires. Le nombre de recrutements a décliné de près de 18 % depuis 1991, et de plus de 50 % par rapport à 1989. Les promotions ont baissé d'environ 16 % depuis 1991. Quant aux cessations de fonctions, elles ont chuté de plus du tiers depuis 1989.

### **Emplois à temps plein : moins de postes et plus de recrutement à l'intérieur de l'entreprise**

La récession a clairement touché les emplois à temps plein en 1992. Par rapport à 1991, l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a été de baisser de 3,17 % (16 826 postes de moins) le nombre d'emplois à temps plein, et d'augmenter de 5,40 % (4 238 postes de plus) celui des emplois à temps partiel. Toutes les branches d'activité signalent une telle baisse du travail à temps plein.

On estime que le salaire moyen<sup>2</sup> de l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a augmenté, se situant à 40 181 \$ pour les postes à temps plein; il était de 18 490 \$ pour les postes à temps partiel.

Presque tout l'effectif visé appartenait aux trois grandes branches d'activité (banques, transports et communications), lesquelles se partageaient chacune environ 30 % de l'effectif, le reste oeuvrant dans les autres secteurs<sup>3</sup>.

### **Secteur bancaire**

Vingt banques visées par la Loi ont déposé un rapport en 1992. Toutes, sauf deux, avaient leur siège social en Ontario ou au Québec. Environ le cinquième (21,53 %) des 1 835 508 salariés de ce secteur occupaient un emploi à temps partiel, soit presque 6 % de plus qu'en 1987. Près de la moitié (47,79 %) de tous les employés à temps partiel déclarés aux termes de la Loi travaillaient dans le secteur bancaire.

Dans ce secteur, environ 80 % des employés à temps plein appartiennent aux catégories Employés de bureau (49,74 %) et Cadres intermédiaires et autres cadres (29,28 %). Les six plus grandes banques : la Banque de Montréal, la Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque nationale du Canada, la Banque Royale et la Banque Toronto-Dominion, emploient près de 1 400 000 personnes.

### **Secteur des transports**

La Loi sur l'équité en matière d'emploi couvre 179 entreprises s'occupant de transport aérien, ferroviaire et maritime, de camionnage interprovincial, de transport par autocar et de pipelines. La quasi-totalité (93,69 %) des 1 708 311 employés de ce secteur travaillaient à temps plein. Plus de 60 % avaient un poste dans le transport ferroviaire (33,06 %) et aérien (29,66 %), et le cinquième environ (19,46 %) dans le camionnage.

Ce secteur regroupe principalement trois catégories professionnelles : Travaillateurs manuels spécialisés (26,24 %), Travaillateurs qualifiés et artisans (17,92 %) et Employés de bureau (13,93 %). La moitié de l'effectif est au service des cinq plus gros employeurs du secteur : la Compagnie des chemins de fer nationaux, CP Rail, Air Canada, les Lignes aériennes Canadien international et Via Rail.

### **Secteur des communications**

Les 91 entreprises visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1992 comprennent les sociétés de radiodiffusion et de télédiffusion (y compris les sociétés de câblodistribution), de télécommunications et de transmission par téléphone, ainsi que les services postaux et de messageries. Bon nombre de ces entreprises, en particulier celles s'occupant de radiodiffusion et de télédiffusion, sont bien connues du public. On y recensait plus de 207 000 employés.

2 Voir à l'annexe A la méthode de calcul des salaires moyens.

3 Consulter l'annexe B, tableau 4.1, pour une liste exhaustive des activités constituant la catégorie « Autres secteurs ».



possédant des compétences plus techniques et qui s'adaptent mieux au nouveau contexte; c'est pourquoi les employeurs recherchent aujourd'hui une main-d'oeuvre à la fois plus instruite et plus polyvalente.

Certains membres des groupes désignés sont particulièrement vulnérables à l'évolution technologique en raison de leur concentration dans des emplois de bureau, des postes pouvant être occupés sans spécialité ou des emplois à forte proportion de main-d'oeuvre. Les femmes, par exemple, sont souvent confinées dans les emplois de bureau. L'existence de barrières traditionnelles dans le milieu du travail vient s'ajouter à la difficulté de recruter, de recycler et de conserver les membres des groupes désignés pour les emplois futurs. L'absence d'occasions d'avancement, dans le passé, a fortement contribué au fait que certains membres des groupes désignés sont moins polyvalents, ont moins d'expérience professionnelle et moins de formation que le reste du personnel. L'effet cumulatif est manifeste dans la grande difficulté qu'ont les employeurs à recruter, chez les groupes désignés, des candidats qualifiés pour des postes très rémunérateurs et nécessitant des connaissances approfondies dans un domaine de pointe.

Pour réaliser l'équité dans l'emploi, les employeurs devront faire plus d'efforts pour embaucher, former et recycler les membres des groupes désignés à mesure que l'évolution technologique continue de modifier le milieu de travail.

## L'effectif visé par la Loi

En 1992, l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi se composait d'environ 603 000 salariés travaillant pour 350 employeurs<sup>1</sup>. La présente analyse porte sur 602 265 salariés et 345 employeurs. La taille des personnels varie fortement. Quinze employeurs avaient à leur service plus de 10 000 personnes chacune, ce qui représente collectivement les deux tiers de toute la population active touchée par la Loi. À l'autre extrême, 32 % des employeurs comptaient moins de 200 salariés chacun, soit 2,5 % de l'effectif total.

Comme par le passé, près des deux tiers des salariés travaillaient en Ontario (40,53 %) et au Québec (20,45 %).

L'effectif visé par la Loi était beaucoup plus concentré dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Employés de bureau que ne l'était l'ensemble de la population active canadienne. Ce phénomène s'explique par la nature des entreprises régies par la Loi.

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYÉS PAR TAILLE DE L'EFFECTIF		
	Nombre d'employeurs	Nombre de salariés
199 et moins	108	14 895
200 à 499	125	38 991
500 à 999	48	33 471
1 000 à 9 999	49	112 779
10 000 et plus	15	402 129
Total	345	602 265



L'effectif a été peu mobile en 1992. Quoique de nombreux employeurs privilégient les groupes désignés dans le recrutement et la promotion, le faible roulement du personnel empêche souvent l'amélioration de la situation de ces groupes. Comme en 1991, la précarité de la conjoncture économique a grandement limité les possibilités de formation et de perfectionnement du personnel, et freiné, par conséquent, l'avancement des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi.

### **Innovations technologiques et information**

En ces temps difficiles, nombre d'employeurs se sont tournés vers de nouvelles techniques pour bonifier leur position concurrentielle. Les innovations technologiques aident les employeurs à rationaliser leurs services, à accroître la productivité, à mieux servir la clientèle et à réduire leurs dépenses.

L'information et l'automatisation touchent la majorité des entreprises et de la main-d'oeuvre. L'avènement des micro-ordinateurs, des réseaux informatiques et des logiciels de gestion a énormément transformé, par exemple, la nature des tâches administratives et de bureau. Les tâches administratives ordinaires exigent un personnel moins nombreux, mais capable d'apprendre et de s'adapter à de nouvelles conditions de travail.

L'évolution technologique se fait sentir dans chaque industrie. Dans la radiodiffusion, la télédiffusion et la cablodistribution, par exemple, les méthodes classiques de transmission analogique cèdent lentement la place à la technologie numérique, et d'importants investissements sont faits dans la transmission par satellite. L'information bouleverse également les méthodes de production des émissions de radio et de télévision. Certains emplois deviennent superflus et les employeurs recherchent un personnel maîtrisant les nouvelles techniques.

Les sociétés de transport par eau offrent un autre exemple de changement technologique dans une industrie hautement compétitive. Au fil des ans, l'effet combiné de la spécialisation croissante des installations terrestres et de la mécanisation des opérations de manutention du fret a réduit la nécessité d'une main-d'oeuvre manuelle nombreuse. À bord des navires, l'information et l'automatisation contribuent également à accroître la productivité et à en diminuer le coût.

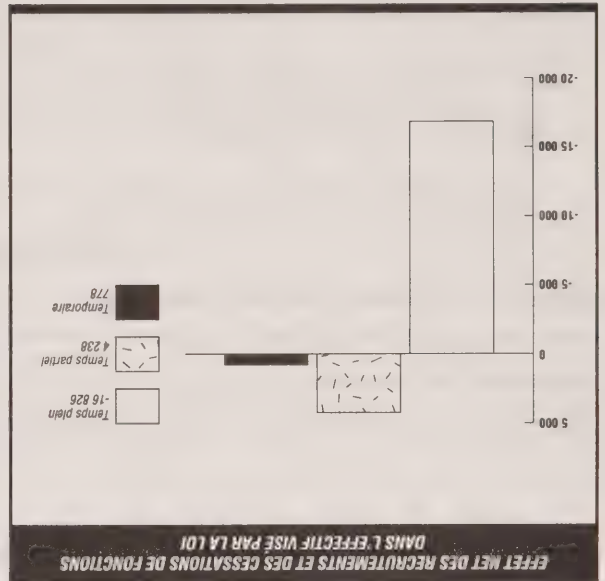
On assiste à une polarisation croissante des emplois rémunérateurs et nécessitant des gens hautement spécialisés d'une part, et les emplois exigeant peu de connaissances particulières et qui sont peu payants d'autre part. De nos jours, les employeurs ont moins besoin d'un grand nombre d'employés non spécialisés, et les emplois exigent souvent des compétences plus pointues. L'information et l'automatisation rendent superflus de nombreux emplois de bureau, de postes n'exigeant pas de spécialité ou des emplois à forte proportion de main-d'oeuvre, lesquels sont souvent supprimés et dont les titulaires doivent être recyclés ou mis à pied. Fréquemment, ces nouveaux postes doivent être comblés par des personnes

En 1992, la récession a continué de peser sur l'ensemble des entreprises et de l'effectif visés par la Loi. Le nombre de salariés assujettis à la Loi a diminué pour se situer à 602 265. Il y a eu un déclin des emplois à temps plein et une très faible augmentation des emplois à temps partiel. Une plus grande part des postes vacants ont été comblés en recourant au personnel de l'entreprise au moyen de promotions. Par ailleurs, la mobilité des salariés dans l'effectif a diminué, alors que les employeurs ont signalé une baisse des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions. Il y a donc eu moins de possibilités d'améliorer la situation des groupes désignés.

Le virage technologique et informatique amorcé depuis quelques années continue de refaçonner le milieu de travail. Ces changements touchent de nombreux membres des groupes désignés, souvent concentrés dans des emplois de bureau, des postes n'exigeant aucune spécialité ou à forte proportion de main-d'oeuvre.

## Conjoncture économique et commerciale La récession a touché les employeurs et les groupes désignés

L'année 1992 a été difficile pour la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. De nombreux employeurs ont continué de freiner leurs activités et de limiter leur capacité d'améliorer la situation des groupes désignés au sein de leur effectif. Dans tous les secteurs industriels, des entreprises ont dû restructurer, rationaliser et réduire leurs activités afin d'abaisser leurs frais et de demeurer rentables. De nombreux employeurs soulignent une hausse de la concurrence dans leur secteur d'activité, imputable aux efforts déployés par les entreprises pour conserver leur part d'un marché déprimé. Cette tendance s'est surtout manifestée dans les secteurs d'activité hautement compétitifs comme les transports et les communications.



Les raisons invoquées par tous ces employeurs témoignent de leur volonté de créer un milieu de travail attrayant, souple et adapté au mode de vie actuel afin de retenir les femmes qui veulent assurer à la fois carrière et maternité, et de favoriser l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. Par les mesures qu'ils ont adoptées, ils espèrent aider à la poursuite parallèle du travail et de l'étude, promouvoir l'emploi et le maintien en fonction des membres des groupes désignés, faciliter le recrutement et freiner le roulement du personnel.

## Conclusion

Le gouvernement canadien, grâce à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, a provoqué l'amarce d'un processus irréversible de changement organisationnel et d'adaptation à la diversité. La notion d'équité fait indéniablement des progrès malgré la conjoncture difficile.

Comme l'a souligné un employeur dans son rapport, « la plupart des mesures qualitatives sont, par essence, des démarches qui ont un effet à long terme et qui n'influencent guère sur les indicateurs statistiques officiels. » Leur mise en oeuvre représente pourtant une contribution nécessaire quoique intangible à l'implantation de l'équité en milieu de travail. Elle en constitue un indicateur dont il faut tenir compte. Les observateurs de l'extérieur ont trop souvent tendance à ignorer ou à sous-estimer cette réalité.



sité et des droits de la personne sont autant de sujets qui ont été abordés en 1992. L'un de ces employés attribue la stabilité des membres des groupes désignés dans son effectif à ce genre d'action.

Qu'est-ce qui pousse certains membres des groupes désignés à quitter leur emploi? Pour le savoir, deux employés rencontrent les démissionnaires avant leur départ ou leur demandent de remplir un questionnaire. Ces employés espèrent connaître ainsi non seulement les motifs de leur démission, mais aussi ce qui fait obstacle au recrutement, au maintien en fonction et à la promotion des membres des groupes désignés.

Comment prévenir le roulement du personnel chez les membres des groupes désignés? Un employeur dont le personnel est composé surtout d'hommes a interrogé toutes ses employées pour connaître leur opinion sur leurs conditions de travail et les améliorations qu'elles jugeaient nécessaires ou souhaitables d'apporter à leur situation. Deux autres employés ont mis sur pied, dans un but analogue, des groupes de travail et les ont chargés de relever les obstacles qui subsistent dans l'entreprise, relativement au roulement des membres des groupes désignés.

Enfin, deux employés ont choisi d'accorder à leur personnel des avantages peu courants dans la vie active. L'un a étendu à ses employés à temps partiel les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et de soins dentaires réservés au personnel à temps plein; l'autre a proposé à ses employés à temps plein, et à tous ceux qui travaillaient au moins 60 % du temps habituel d'un employé, un régime d'assurances sociales à la carte comportant cinq formules par type d'assurance :

dentaire, invalidité, santé, vie.

## Équité et stabilité du personnel

La satisfaction au travail est un facteur important de stabilité, tout comme le climat attrayant et serin d'un milieu de travail est propice à l'épanouissement professionnel et individuel. L'organisation du travail et l'aménagement de l'horaire sont pour les employés des moyens privilégiés de parvenir à cette fin. Ils permettent, en outre, de maintenir en fonction certains membres des groupes désignés tout en répondant à leurs besoins spécifiques.

Dans ce contexte, quelques employeurs essaient de nouvelles formules de télétravail susceptibles d'intéresser les personnes handicapées et les femmes qui désirent travailler chez elles.

D'autres entreprises ont adopté des modes inhabituels de répartition des heures de travail comprenant des horaires décalés, variables et comprimés, des emplois jumelés, le travail à temps partiel, ainsi qu'un assouplissement provisoire de l'horaire habituel pour répondre à des besoins ponctuels précis.

Les employeurs qui font face à un roulement de personnel affectant particulièrement les membres des groupes désignés font usage de diverses méthodes pour garder ces employés. Quelques-uns ont recours à la formation : communication transculturelle, discrimination, harcèlement, gestion du changement, de la diver-

## Équité et roulement du personnel

formation de six mois.

des minorités visibles, ont réussi l'examen de qualification et ont suivi un cours de employés de bureau. Vingt-cinq volontaires, dont onze femmes et deux membres des candidats parmi ses travailleurs qualifiés et artisans en surnombre et ses tractuels de l'extérieur, un employeur qui avait besoin de programmeurs a recruté précis en cas d'arrêt du recrutement. Ainsi, plutôt que d'avoir recours à des con-motion ou leurs perspectives d'emploi à l'extérieur ou de combler des besoins rer à occuper un autre poste dans l'entreprise, d'améliorer leurs chances de pro-des employés surnuméraires ou dont le poste est menacé; son but est de les prépa-Dans la plupart des cas, l'employeur met l'accent sur la formation ou le recyclage les changements techniques prévus n'entraîneraient pas de licenciement.

employés. Un employeur a même garanti à son personnel non syndiqué que et un plan incitatif de départs volontaires pour réduire le nombre de leurs au licenciement, ces employés comptent sur l'attrition, l'arrêt de l'embauchage suite, par exemple, de changements d'ordre technique importants. De préférence Certains employés ont un personnel en surnombre dans certains secteurs, à la

## Équité et personnel surnuméraire

d'être embauchés.

devenus handicapés en cours d'emploi et pour quelques autres qui l'étaient avant à pied d'employés, mais plutôt des dispositions raisonnables pour ceux qui étaient limite de personnes handicapées. Cette entente ne concernait pas toutefois la mise syndicat pour déroger aux règles habituelles d'ancienneté en faveur d'un nombre rappel fragilisent les groupes désignés. L'un d'eux a dit s'être entendu avec le d'ancienneté qui régissent les mises à pied, les mises en disponibilité et les listes de Certains employés évoluent dans un milieu très syndicalisé, où les règles

de travail à temps partagé dans l'espoir d'éviter de nombreuses mises à pied. Un troisième employeur a entrepris, avec l'aide du gouvernement, un programme

désignés.

d'équité, et a pu réaffecter à d'autres tâches quelques membres des groupes chaque cas, à une analyse des postes menacés en gardant à l'esprit ses objectifs ment compte dans la planification des ressources humaines, a procédé, dans Un autre employeur, chez qui l'équité est un élément dont on tient rigoureuse-



# Mesures qualitatives

La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs à assurer une représentation équitable des groupes désignés au sein de leur effectif et à établir un plan d'action comportant un échéancier et des objectifs. Depuis 1990, le gouvernement fédéral invite tous les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi à lui fournir, de leur plein gré, des renseignements sur les mesures de redressement, d'adaptation et de soutien qu'ils ont mises en oeuvre pour assurer la réussite de leurs plans d'équité, même si elles n'ont pas encore entraîné de changements statistiques notables.

Le contenu du présent chapitre porte principalement sur les mesures particulières que les employeurs ont mises de l'avant en 1992 afin de conserver leurs acquis en regard de l'équité en matière d'emploi, malgré un contexte économique difficile et incertain. Il se fonde sur ce qu'ont dit un peu plus du tiers des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit 144 employeurs sur 345, dans leur rapport statistique et dans la note explicative qu'ils y avaient jointe. Il repose aussi sur des conversations téléphoniques destinées à préciser certains renseignements écrits ou à en vérifier le sens.

## Équité et réduction des effectifs

On admet généralement qu'il faudra du temps pour observer des changements notables quant au nombre d'employés faisant partie des groupes désignés dans une entreprise alors que la présente conjoncture incite à la rationalisation et à la décroissance du personnel.

Réussir à réduire son effectif tout en assurant le maintien en fonction des membres des groupes désignés est en soi un tour de force. Très peu d'employeurs parmi les quelque 40 qui ont déclaré avoir été forcés de réduire leur personnel ont précisé les mesures qu'ils avaient adoptées afin de relever ce défi.

L'un d'eux se préoccupe du climat qui entoure la période de décroissance et nous a confié que ce qu'il « craint le plus, c'est le contrecoup, un véritable test, a-t-il dit. C'est précisément lorsqu'elle réduit son personnel qu'on peut vérifier si une entreprise tient vraiment à faire régner l'équité au travail, et qu'on se rend compte à quel point les gens peuvent être mal informés ou avoir mal compris la chose. L'équité en matière d'emploi remet en question les préjugés personnels, le favoritisme et les anciens réseaux. Et nous voilà revenus à la case de départ! » Cet employeur espère que l'équité sera intégrée au processus décisionnel. Pour ce faire, il l'a inscrite à l'ordre du jour de toutes les discussions reliées à la réduction de l'effectif, et ce, à tous les échelons. Il a entrepris une campagne d'information et de sensibilisation : « Malgré tout, a-t-il ajouté, j'ai confiance car les Canadiens aiment jouer franc-jeu. »



a formé le Comité canadien de l'emploi et des personnes handicapées. Ce comité a le mandat d'évaluer et d'accroître la participation des Canadiens handicapés aux programmes et aux services d'emploi et de formation.

Les travaux du Comité canadien de l'emploi et des personnes handicapées reposent sur le rapport *Prêt à travailler... Ensemble*, commandé par le Ministère et lancé par la Coalition des organisations provinciales des handicapés et l'Organisation nationale contre la pauvreté.

Pour donner suite aux recommandations du rapport, le Comité a constitué quatre groupes de travail, respectivement responsables des programmes et des services, de la formation du personnel, des communications et de l'accessibilité. Ces groupes s'efforcent de promouvoir l'égalité d'accès et l'intégration économique.

Le Comité canadien de l'emploi et des personnes handicapées a publié, au début de 1993, le premier numéro de *Place aux compétences*, un bulletin d'information sur les services offerts aux Canadiens handicapés. Ce bulletin est disponible sous diverses formes, notamment un enregistrement sonore en français ou en anglais que l'on peut obtenir en composant le 1-800-363-0044.

aux définitions. Cette concertation a permis d'améliorer les données relatives aux membres des groupes désignés.

### **Examen parlementaire de la**

### **Loi sur l'équité en matière d'emploi**

En 1991, conformément à l'article 13 de la Loi, la Chambre des communes a formé un comité spécial pour faire l'examen exhaustif des dispositions et de l'application de la Loi. Le gouvernement a suivi avec beaucoup d'intérêt les audiences du Comité spécial, auquel de nombreux groupements et particuliers ont fait connaître leur point de vue sur la Loi. Malgré la diversité des opinions exprimées sur certaines questions, tous les intervenants ont convenu de l'importance d'une telle loi. L'objectif et les principes de la Loi font l'objet d'un consensus général, mais les intervenants ont également demandé certains changements importants.

### **Le Programme de contrats fédéraux**

Dans le cadre de ce programme, les employeurs dont l'effectif compte au moins cent personnes et qui soumissionnent des marchés fédéraux de biens et de services d'une valeur minimale de 200 000 \$ doivent s'engager à réaliser l'équité en matière d'emploi. À ce jour, 1 336 entreprises comptant plus de 1 111 216 salariés ont pris un tel engagement.

Des agents de vérification de la conformité s'assurent que les employeurs honorent leur engagement. Les employeurs participant au Programme de contrats fédéraux ne sont pas tenus de déposer un rapport annuel, mais des agents de vérification leur demandent des comptes rendus périodiques et leur rendent visite pour évaluer leur observance des onze critères de planification et de mise en oeuvre énoncés dans le programme.

### **Prix d'excellence**

Cette année, les autorités responsables du Programme de contrats fédéraux ont remis, au cours d'une cérémonie, pour la quatrième année consécutive, des Prix d'excellence aux employeurs dont les efforts en faveur de l'équité dans l'emploi ont été exemplaires. En 1993, les récipiendaires sont les sociétés Connaught Laboratories Ltd, Petro Canada et Amdahl Canada Ltd.

Des certificats d'excellence pour l'année 1993 ont été en outre décernés aux employeurs suivants : l'Université de la Saskatchewan; Camco Inc.; Pratt & Whitney Canada Inc.; l'Université Simon Fraser; Standard Aero Ltd.; Chevron Canada Ltd., le Centre de recherche industrielle du Québec; Jantzen Canada Inc.

### **Le Comité canadien de l'emploi et des personnes handicapées**

Le ministère du Développement des ressources humaines, l'un des ministères responsables de la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes handicapées,

### Services consultatifs

Dans chaque province, des spécialistes conseillent les employeurs et divers groupements sur l'élaboration, l'application et l'amélioration des programmes d'équité au travail.

- Une étude intitulée *La Loi sur l'équité en matière d'emploi : De 1987 à 1991* présente l'évolution statistique des résultats des employeurs pendant ces cinq années. Elle n'a pas été publiée mais on peut en obtenir un exemplaire sur demande.
- Un vidéo met en vedette des femmes exerçant un métier ou spécialisées dans une technique particulière.
- Deux autres ouvrages ont récemment été réalisés. Il s'agit de *Clichés et réalités...* et *Comment obtenir un milieu de travail diversifié*.

### Elaboration et diffusion des données

Le gouvernement établit des données sur la disponibilité des membres des groupes désignés au sein de la population active, et fournit ces renseignements aux employeurs, aux syndicats, aux membres des groupes désignés et aux autres personnes intéressées. Les employeurs se servent de cette information pour fixer des objectifs d'équité en matière d'emploi; le gouvernement et le grand public y recourent également pour évaluer les progrès accomplis dans la mise en application de la Loi.

On procède actuellement au regroupement des données les plus récentes sur la présence des groupes désignés dans la population active. Ces données proviennent du Recensement de 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA). Le *Rapport statistique des groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi*, qui paraîtra sous peu, précisera la représentation des groupes désignés dans l'ensemble de la population et dans toute la population active canadienne. On y trouvera également de l'information sur le niveau d'instruction atteint par les membres des groupes désignés et les études qu'ils ont faites. Notons que les données du rapport seront diffusées grâce à un logiciel facile à utiliser. Le rapport devrait sortir vers la fin de janvier 1994.

Le Comité directeur interministériel des données sur l'équité en matière d'emploi et le Groupe de travail interministériel qui en fait l'examen voient à l'orientation et à la bonne marche du travail portant sur des questions comme l'amélioration de la qualité des données sur l'équité, l'élaboration et l'expérimentation des questionnaires et des instruments d'enquête, et l'évaluation de la conformité des données



d'action sur l'équité, et sert à jauger les progrès annuels et à déterminer si des ajustements s'imposent. Cette information fournit enfin de précieuses indications sur les progrès réalisés dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi.

Le gouvernement s'est employé, en collaboration avec les employeurs et les groupes désignés, à affiner la définition de l'expression «personnes handicapées» et à en faire mieux comprendre le sens. Il a tenu compte, dans cette définition, des études les plus avancées sur la question effectuées au Canada et à l'étranger. Il a également veillé à ce que les données recueillies par Statistique Canada et celles provenant des employeurs coïncident.

Par suite des réserves qui ont été émises concernant la procédure par laquelle les employés reconnaissent leur appartenance à un groupe désigné, les instruments et la méthode utilisés par les employeurs pour dresser la liste de ces employés ont été examinés. Les conseillers en matière d'équité continuent d'aider les employeurs à peaufiner leur questionnaire et leur méthode d'enquête de façon à améliorer la qualité des données qu'ils transmettent au gouvernement.

Pour l'année 1992, quatre employeurs ont omis de présenter le rapport annuel requis par la Loi<sup>1</sup> dont un parce qu'il était sur le point de fermer son entreprise. Des démarches ont été faites auprès des trois autres employeurs pour qu'ils se conforment à la Loi. Les employeurs qui ne présentent pas de rapport adéquat s'exposent à une amende maximale de 50 000 \$ sur déclaration sommaire de culpabilité.

## L'aide gouvernementale

Pour assurer la bonne marche du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux, le gouvernement répartit son activité dans trois champs principaux : information et promotion, services consultatifs, et élaboration et diffusion des données.

### Information et promotion

Il existe plusieurs brochures qui exposent en détail les exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux. Des guides ont été rédigés à l'intention des employeurs et un système informatisé de préparation des rapports a été mis au point à leur intention. D'autres publications et matériel d'information continuent de promouvoir le concept de l'égalité au travail.

- Le deuxième numéro de *Vers l'équité*, a vu le jour en 1993. Ce bulletin fait le point sur le Programme des prix d'excellence pour 1992 et met en lumière les efforts particuliers et les réalisations exceptionnelles de certaines entreprises qui appliquent la règle de l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

dont l'activité est régie par le gouvernement fédéral et dont l'effectif compte au moins cent personnes. Les entreprises visées appartiennent surtout au secteur bancaire, à celui des communications et à celui des transports. En 1992, la Loi visait 350 entreprises regroupant plus de 603 000 salariés. Le nombre d'employeurs assujettis à la Loi varie légèrement d'une année à l'autre selon l'évolution du nombre d'employés ou de l'activité commerciale de l'entreprise.

L'objectif de la Loi est de garantir aux membres des groupes désignés, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, des emplois et des avantages correspondant à leurs compétences et à leurs aptitudes. Aux termes de la Loi, les employeurs sont tenus d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi qui leur permettront de constituer un effectif représentatif, c'est-à-dire un effectif dont la composition reflète celle de la population des travailleurs disponibles (la composition du bassin pouvant varier d'une région à l'autre). À cette fin, ils doivent notamment préparer un plan d'équité en matière d'emploi comprenant des objectifs et un échéancier, relever et faire disparaître les obstacles à l'emploi, adopter des mesures positives et tenir compte des particularités physiques, culturelles et autres de leurs employés.

Les employeurs doivent fournir un rapport annuel contenant des données exhaustives sur la répartition des groupes désignés au sein de leur effectif. Ils sont invités également à décrire les mesures prises pour faire régner l'équité au travail.

Comme le veut la Loi, le gouvernement met tous les rapports des employeurs à la disposition du public dans des bibliothèques du pays et les vend à ceux qui veulent se les procurer. La diffusion publique de cette information a amené les associations qui représentent les intérêts des groupes désignés à collaborer directement avec les employeurs et les syndicats pour concevoir des mesures particulières d'équité.

## Le respect de la Loi

Il incombe au gouvernement de s'assurer que les employeurs respectent intégralement la Loi. Il existe dans chaque province des conseillers chargés d'aider les employeurs à revoir leurs programmes d'équité et à dresser de bons plans de travail pour continuer d'améliorer la situation des groupes désignés.

En outre, le Ministère examine et analyse les données des employeurs concernant l'équité en matière d'emploi pour s'assurer qu'ils respectent la Loi. L'information recueillie par l'employeur sur la répartition, la rémunération et la répartition des groupes désignés au sein de son effectif est très utile à l'application de la Loi. Elle lui procure, tout d'abord, une vue instantanée de son effectif lui permettant de repérer les catégories professionnelles où il y a sous-représentation ou concentration des groupes désignés. Elle constitue ensuite le point de départ d'un plan



# La réalisation de l'équité au travail

Dans la conjoncture actuelle, la réalisation de l'équité en matière d'emploi pose de nombreux défis aux employeurs. La récession s'est poursuivie au Canada, en 1992, et le taux de chômage y atteignait 11,3 %. L'amenuisement des ressources a poussé de nombreux employeurs à réduire, à réorganiser, et dans certains cas, à fermer leur entreprise.

Dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi, il est nécessaire de prendre en considération la situation économique actuelle du monde des affaires et ses réalités. Les plans et les objectifs ne peuvent pas toujours être réalisés dans les délais prévus, et il peut s'avérer nécessaire de réviser les buts fixés.

L'équité en matière d'emploi ne se résume pas à embaucher des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Elle consiste également à concevoir de nouveaux moyens pour que les rares postes vacants soient accordés conformément à une gestion saine des ressources humaines et à la planification de l'équité au travail. Il faut insister sur la mise en place de programmes de formation et de maintien en poste des employés donnant lieu à des changements à long terme dans l'effectif de l'entreprise.

Habituellement, les employeurs sont plus en mesure de faire progresser l'équité dans leur effectif en temps de prospérité qu'en temps de récession. Quand la conjoncture économique est favorable, ils ont davantage d'occasions d'embaucher des membres des groupes désignés ou de les promouvoir à des postes plus élevés, et ils peuvent obtenir de bons résultats sans déployer de grands efforts. Toutefois, lorsque la récession sévit, leurs efforts peuvent s'avérer infructueux, et les recrutements et les promotions, croître à peine. La cause de cette situation n'est donc pas nécessairement attribuable aux employeurs. C'est pourquoi, dans l'évaluation des résultats portant sur 1992, on doit tenir compte des mesures qualitatives, aménagements particuliers et actions positives, prises par eux pour réaliser l'équité dans l'emploi.

Les conditions économiques difficiles que nous connaissons ont incité tous ceux qui oeuvrent dans le monde du travail - les entreprises, les syndicats, les groupes désignés et le gouvernement - à collaborer à la réalisation de l'équité dans l'emploi.

## Modalités d'application de la Loi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été promulguée, en août 1986, et le Programme légiféré d'emploi en matière d'emploi a été créé pour administrer cette loi et voir à ce qu'elle soit appliquée et observée. La Loi s'adresse aux employeurs





## Les membres des minorités visibles

La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté légèrement, pour atteindre 7,91 % en 1992. Par rapport au reste de

l'effectif, ils étaient plus susceptibles de travailler comme cadres supérieurs, professionnels ou employés de bureau. De nombreux employeurs font état d'une amélioration de la situation, 123 d'entre eux obtenant la cote «A» pour la situation actuelle du groupe dans leur effectif. Malgré le peu d'occasions de changement, on a observé un accroissement du taux de promotions et une baisse du taux de cessations de fonctions.

### DONNÉES DE BASES

Représentation globale .....	7,91 %
<b>Données sur l'emploi à temps plein</b>	
Salaire moyen des femmes .....	32 075 \$
Salaire moyen des hommes .....	42 296 \$
Part des recrutements .....	7,73 %
Part des promotions .....	11,29 %
Part des cessations de fonctions .....	6,00 %

## Les autochtones

En 1992, la représentation des autochtones (1,01 %) a à peine changé. Au sein de ce groupe désigné, les hommes demeurent confinés chez les cols bleus et dans les emplois techniques, et les femmes dans les emplois de bureau. À noter toutefois que, toutes proportions gardées, les femmes autochtones sont plus présentes que le reste de la main-d'œuvre féminine dans les postes de cols bleus, les métiers et les emplois techniques. La part des autochtones dans les recrutements et les promotions est supérieure à sa part dans l'effectif visé par la Loi, mais inférieure à sa disponibilité dans la population active canadienne. Les taux relativement élevés de cessations de fonctions expliquent pourquoi la situation de ce groupe stagne, bien que le tiers environ des employés fassent état d'un certain progrès. Quatre-vingt-cinq employés n'ont aucun autochtone dans leur effectif permanent. Peu d'employeurs, d'ailleurs, ont obtenu une bonne cote quant à la situation des autochtones dans leur entreprise.

### DONNÉES DE BASES

Représentation globale .....	1,01 %
<i>Données sur l'emploi à temps plein</i>	
Salaire moyen des femmes .....	29 412 \$
Salaire moyen des hommes .....	38 796 \$
Part des recrutements .....	2,04 %
Part des promotions .....	0,96 %
Part des cessations de fonctions .....	1,33 %

## Les personnes handicapées

La situation des personnes handicapées ne s'est pas sensiblement améliorée en 1992, et elles demeurent sous-représentées (2,54 %) dans l'effectif visé par la Loi. Cependant, leur répartition selon la profession et le niveau salarial suit de près celle du reste de l'effectif. Elles touchent un salaire presque équivalent à celui de l'ensemble des autres travailleurs et occupent une proportion semblable de postes de cadres et de professionnels. La majorité des employés signalent peu de changements durant l'année écoulée, les recrutements ayant été trop peu nombreux pour élargir la part du groupe, lequel n'est bien représenté que dans 33 entreprises. Peu d'employeurs ont réalisé des progrès durant l'année au chapitre de la représentation et des promotions.

### DONNÉES DE BASES

Représentation globale .....	2,54 %
<i>Données sur l'emploi à temps plein</i>	
Salaire moyen des femmes .....	31 662 \$
Salaire moyen des hommes .....	44 235 \$
Part des recrutements .....	1,34 %
Part des promotions .....	2,50 %
Part des cessations de fonctions .....	2,46 %



# Revue de l'année 1992

## Le contexte

En 1992, la récession a continué de toucher l'ensemble de l'effectif et des entreprises visées par la Loi. Le nombre de salariées assujetties à celle-ci est descendu à 602 265. Il y a eu un déclin du nombre d'emplois à temps plein et une très faible augmentation du côté des emplois à temps partiel. Une plus grande proportion de postes vacants ont été comblés à même le personnel des entreprises au moyen de promotions. Par ailleurs, le roulement de l'effectif a été moins grand, et les employeurs signalaient une baisse du nombre de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions. Il y a donc eu moins de possibilités d'améliorer la situation des groupes désignés. Le virage technologique et informatique amorcé depuis quelques années continue de refaçonner le milieu de travail. Ces changements ont souvent un effet plus marqué sur les membres des groupes désignés, habituellement concentrés dans des emplois de bureau, non spécialisés et à forte intensité de main-d'oeuvre.

## Les femmes

La situation des femmes dans les principaux groupes professionnels et secteurs industriels s'est quelque peu améliorée en 1992, et leur représentation dans l'effectif assujetti à la Loi a atteint 44,68 %. Elles demeurent toutefois confinées dans les emplois de bureau et sont peu nombreuses dans les postes de cadres ou de professionnels ainsi que chez les cols bleus, dans les métiers et les techniques. Les femmes ont réussi à faire des progrès et à préserver leurs acquis malgré la récession. Il y a eu recrutement et promotion de femmes à des postes où elles étaient sous-représentées, et elles accusent un taux de cessations de fonctions inférieur à celui des hommes. La situation de la main-d'oeuvre féminine continue de nécessiter l'adoption de mesures rigoureuses pour améliorer la part des travailleuses dans de nombreux groupes professionnels. Les femmes ne sont équitablement représentées que dans 17 entreprises, bien que la majorité des employeurs aient fait état de progrès en 1992.

DONNÉES DE BASES	
Nombre d'employeurs .....	345
Nombre de salariées .....	602 265
Croissance de l'effectif visé par la Loi .....	-1,92 %
Croissance de la main-d'oeuvre au Canada ....	-0,81 %
Salaire moyen à temps plein .....	40 181 \$
Nombre de recrutements .....	46 009
Nombre de promotions .....	43 310
Nombre de cessations de fonctions .....	57 819

DONNÉES DE BASES	
Représentation globale .....	44,68 %
Données sur l'emploi à temps plein	
Salaire moyen des femmes .....	33 175 \$
Salaire moyen des hommes .....	45 029 \$
Part des recrutements .....	35,98 %
Part des promotions .....	54,06 %
Part des cessations de fonctions .....	35,61 %



Ce rapport est le sixième à paraître annuellement aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. C'est une analyse des données qualitatives et statistiques fournies par les employeurs tenus d'appliquer des programmes d'équité dans l'emploi et de faire rapport de leurs progrès chaque année.

Proclamée en 1986, la Loi oblige les employeurs à agir concrètement afin d'améliorer la situation d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Par ailleurs, le gouvernement fédéral se sert depuis cette année-là du Programme de contrats fédéraux pour encadrer les programmes d'équité que les employeurs souhaitent transiger avec lui sont tenus de mettre en oeuvre.

Depuis l'introduction de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux, les principes d'équité dans l'emploi sont mieux connus et acceptés. Il y a moins de dix ans, au moment où la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi se penchait sur la situation des groupes désignés, on connaissait mal les obstacles auxquels ceux-ci se heurtaient, et les façons de faire disparaître ces obstacles. Aujourd'hui, la notion de l'équité dans l'emploi se répand. De plus en plus d'entreprises ont incorporé la planification de l'équité en matière d'emploi à leurs règles de gestion. Les employeurs et les salariés connaissent les conditions et les modalités d'élaboration et d'application des programmes d'équité.

Pour atteindre cette équité, la Loi vise notamment à inciter les employeurs à établir des plans et des systèmes de gestion des ressources humaines qui touchent le recrutement, la planification de la relève, l'adaptation aux changements techniques, le recyclage du personnel et l'affectation à d'autres postes en période de compression des effectifs.

L'équité en matière d'emploi devient un élément permanent de la gestion d'une entreprise et des services de qualité qu'elle dispense à une clientèle variée.

« À titre de cadre dans une grande entreprise canadienne qui poursuit depuis plusieurs années des objectifs d'équité au sein de son personnel, je peux clairement en constater les avantages, tant pour l'employeur et sa clientèle que pour ses salariés qui, recrutés et promus selon ce principe, en profitent directement... En s'efforçant d'atteindre les objectifs gouvernementaux et ceux qu'elle s'est elle-même fixés quant à l'embauche et à la promotion des groupes désignés, il n'y a aucun doute que la Banque Royale s'est adjoint des employés très capables dont plusieurs n'auraient jamais été remarqués sans cela. »

The Financial Post, le mardi 20 juillet 1993





Préparé par Communications et  
la Direction générale de l'équité en matière d'emploi  
Développement des ressources humaines Canada

Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication  
sous cette forme ou sur tout autre support de remplacement,  
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements  
Développement des

ressources humaines Canada  
140, promenade du Portage  
Hull (Québec)

K1A 0J9  
Tel. : (819) 994-6313

Imprimé au Canada



# Table des matières

Page	
Introduction .....	1
Revue de l'année 1992 .....	3
1. La réalisation de l'équité au travail .....	7
2. Mesures qualitatives .....	13
3. Le contexte .....	17
4. Profils des groupes désignés .....	23
Les femmes .....	25
Les autochtones .....	31
Les personnes handicapées .....	37
Les membres des minorités visibles .....	43
5. Evaluation des résultats des employeurs .....	49
Annexe A : Notes sur les données .....	A-1
Annexe B : Résumé des rapports des employeurs .....	B-1







Son Excellence  
le Gouverneur général du Canada

Plaise à votre Excellence :

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le sixième rapport annuel relatif à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme c'est le premier rapport relatif à la Loi sur l'équité en matière d'emploi que je présente en qualité de ministre du Développement des ressources humaines, je tiens à saisir l'occasion pour réaffirmer la détermination du gouvernement d'atteindre à l'égalité pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes.

Cette loi, proclamée en 1986, avait pour but d'éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtaient, en cherchant à se faire employer, les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Je crois que cet objectif est encore d'actualité. Nous devons constamment nous efforcer de réaliser nos buts économiques tout en édifiant une société plus équitable. Ce n'est qu'en exploitant les qualités et les aptitudes de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes que nous réussirons à faire vibrer le dynamisme de notre économie et l'enthousiasme de notre société.

Cependant, comme l'indique la teneur de ce rapport, l'évolution en ce sens est infiniment lente. Bien qu'il y ait eu des initiatives heureuses à cet égard et que certains employeurs aient réussi de véritables percées, le temps est venu, reconnaissons-le, de resserrer les dispositions de la loi.

Au cours de l'année qui vient, le gouvernement veillera à prendre des mesures concrètes pour réviser la Loi sur l'équité en matière d'emploi. J'ai bon espoir qu'une fois renouvelée et ratifiée le fondement législatif de l'équité en matière d'emploi, notre population active sera plus représentative.

Nous vous soumettons respectueusement le tout en vous priant d'agréer, Excellence, l'assurance de notre profond respect.

Lloyd Axworthy

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1993

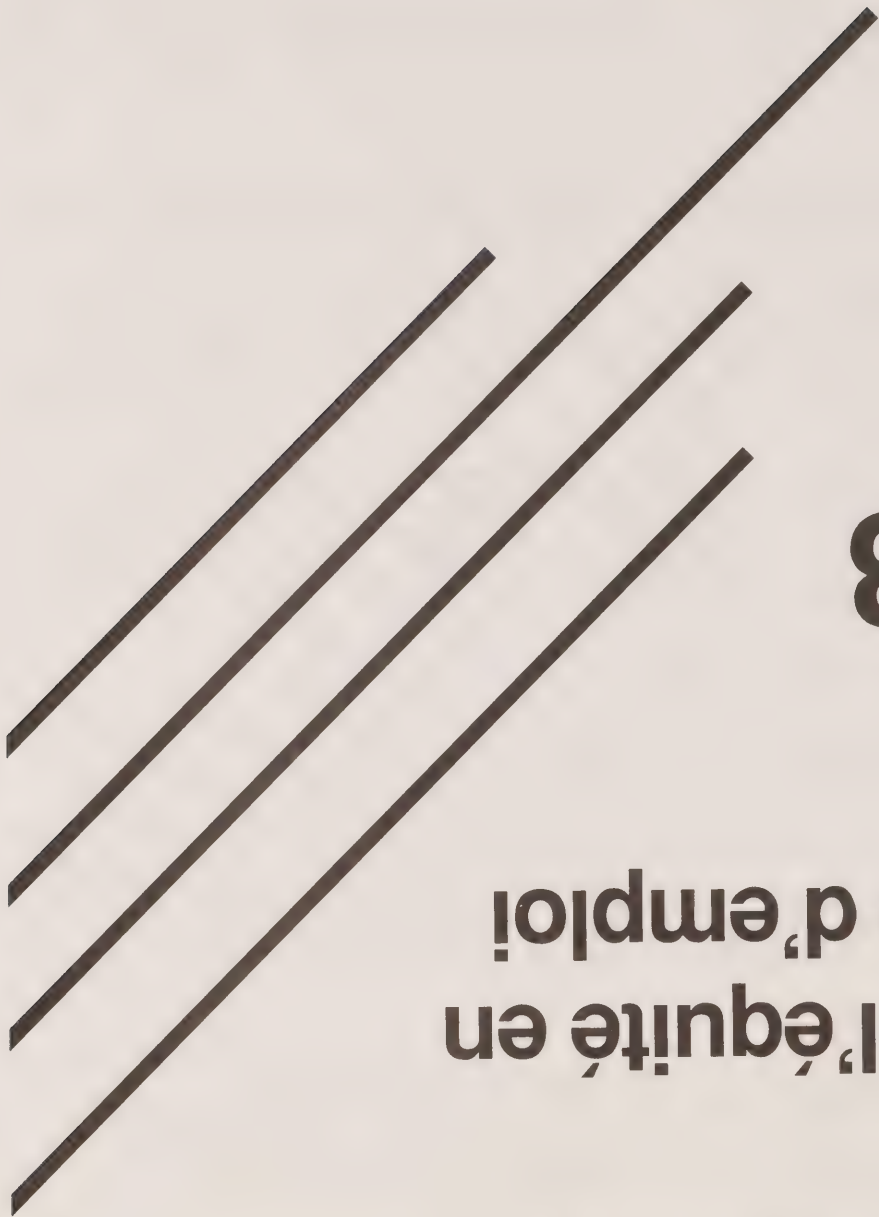
N° de cat. MP31-5/1992

ISBN 0-662-60267-6

**Rapport annuel**

**Loi sur l'équité en  
matière d'emploi**

**1993**









# Rapport annuel

## Loi sur l'équité en matière d'emploi

### 1993



CA1

MI

E52 c2

Human Resources  
Development Canada

Développement des  
ressources humaines Canada

Government  
Publications

# Annual Report

Employment Equity Act

1994

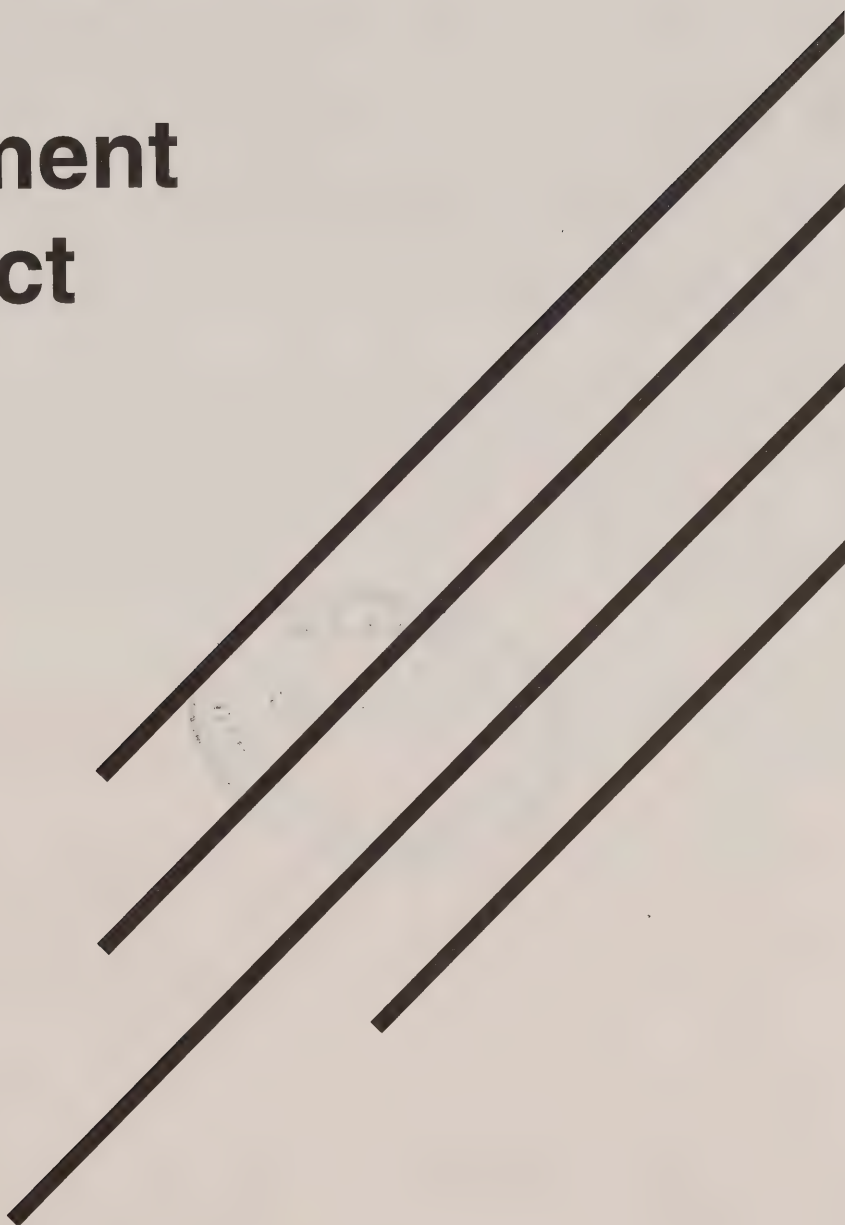




# Annual Report

## Employment Equity Act

1994





If you require additional copies or an alternate format of this publication  
please contact:

Public Enquires Centre  
Human Resources Development Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, Level 0  
Hull, Québec  
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

Cat. No. : LT-020-12-94

Printed in Canada



© Minister of Supply and Services Canada, 1994

Cat. No. : MP31-5/1994

ISBN 0-662-61484-4



Minister  
of Human Resources  
Development



Ministre  
du Développement  
des ressources humaines

Ottawa, Canada K1A 0J9

His Excellency  
The Governor General of Canada

May it please your Excellency:

I am very pleased to present the seventh Annual Report to Parliament on the Employment Equity Act.

The Employment Equity Act requires employers to: identify and eliminate employment practices that result in barriers against women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities; institute positive policies and practices to improve the representation of these groups; prepare an employment equity plan setting out goals and timetables; and report annually to Government on their progress.

Over the past seven years I believe there has been a growing commitment on the part of employers to achieve equality in the workplace. I would especially like to congratulate the 1994 Vision Award of Excellence winners; Canada Mortgage and Housing Corporation, Ortho-McNeil Inc. and York University. Each of these employers distinguished themselves by taking creative and outstanding steps to promote employment equity and fairness in the workplace.

While the results contained in this report continue to show some improvement in the employment situation of the designated groups, the results also reaffirm the need to broaden and strengthen the legislation.

In a short time I hope to introduce amendments to the Employment Equity Act. There will be a broad consultative process on the proposed changes and I would like to take this opportunity to invite all those who are interested to participate. It is my hope that this process will result in a more effective and vigorous approach to employment equity.

Sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Lloyd Axworthy'.

Lloyd Axworthy

Canada



# TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Highlights	5

## ***Part I: Employment Equity Initiatives***

1. Managing Diversity and Employment Equity	9
2. Awards and Recognition	15

## ***Part II: Analysis of Employers' Reports***

Summary of Findings	25
3. The Economic Environment and Business Climate	29
4. The Designated Groups in the Canadian Labour Force	37
5. The Designated Groups Profiles	41
Women	43
Aboriginal Peoples	47
Persons with Disabilities	51
Members of Visible Minorities	55
6. Assessment of Employers' Results	61

## ***Appendix A:***

Tables: Designated Groups in the Canadian Labour Force	A-1
--	-----

## ***Appendix B:***

Tables: Consolidation of Employers' Reports	B-1
---	-----





## **INTRODUCTION**

In June 1994, employers covered under the Employment Equity Act submitted their seventh annual reports. These reports describe the employment situation of the four designated groups and the progress that these employers have made toward achieving an equitable workforce during 1993. This document consolidates and analyses these reports.

For the most part, the content of this annual report is similar to that of previous years. However, there have been a few changes. Some new chapters have been added this year, such as the chapter on Merit Awards. In addition, a chapter has also been added that provides an overview of the demographic changes that have occurred in Canada between the 1986 and 1991 Censuses. The 1994 Annual Report is the first to use data on members of designated groups from the 1991 Census, which shows an increase in the representation of the four groups.

The report's structure has also been changed this year. The report now contains two parts. Part I focuses on employment equity initiatives and the steps that employers have taken to achieve a more equitable workforce, and Part II presents the numerical results of employers covered under the Act.

Finally, the methodology used to assess the results of these employers has been modified slightly this year to better reflect the demographic diversity of the different regions of Canada. The change is described in Chapter 6, "Assessment of Employers' Results."

### ***The Employment Equity Act***

The Employment Equity Act was proclaimed in 1986. It applies to Crown Corporations and to federally regulated employers with 100 or more employees. These employers operate primarily in Banking, Communications, and international and interprovincial Transportation. The purpose of the legislation is to ensure that employers achieve a workforce which is equitable and representative of four designated groups, namely, women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with disabilities. Employers are required to develop and implement employment equity plans and programs, and to report annually to Human Resources Development Canada on their progress in achieving a representative workforce.

### ***The Federal Contractors Program***

Human Resources Development Canada is also responsible for administering the Federal Contractors Program, which requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. This program requires companies with 100 or more employees, and who obtain contracts valued at \$200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program's criteria.

### ***Merit Awards***

The Merit Awards program provides an opportunity for organizations to be recognized and honoured publicly for outstanding achievements in implementing employment equity programs. For the first time, employers subject to the Employment Equity Act were eligible to participate in the Merit Awards Program. Until this year, only employers covered by the Federal Contractors Program were eligible to participate and to compete for these awards (please see Chapter 2 for details).

### ***Harmonization with Ontario Employment Equity Act***

On September 1, 1994, the Ontario Employment Equity Act was introduced, covering employers of varying sizes in the Ontario public service, the broader public sector and private sector. The legislation covers essentially the same designated groups as does the federal legislation, and employers have employment equity obligations which are similar in many respects to federal requirements in this area.

Both levels of government are committed to eliminating barriers for designated groups and to improving their representation at all levels of employment in the labour force.

Officials of HRDC, the Ontario Ministry of Citizenship and the Ontario Employment Equity Commission are working together to harmonize the requirements of their respective programs to the fullest extent possible. In June 1994, they signed a Memorandum of Understanding to address the harmonization of employment equity programs across jurisdictions.

### ***Amendment of the Employment Equity Act: Public Consultation***

As indicated in the Minister's message, the Bill to amend the Employment Equity Act will be the subject of consideration and public consultation by a Parliamentary Committee. In keeping with the Government's commitment to open and inclusive consultation, this action will provide Canadians an opportunity to contribute to the legislative process by expressing their ideas directly to the Committee.



The Parliamentary Committee will be studying the Bill after first reading, permitting full consultation on any matter addressed in the Bill. Changes may be made to the Bill by the Government following recommendations submitted by the Committee before the Bill becomes law (after second and third readings and Royal Assent).

Interested individuals or organisations are invited to submit any information that may assist the Committee in its work. Submissions can range from a letter to a position paper on Employment Equity.



## HIGHLIGHTS

Even through difficult times, employers covered under the Employment Equity Act have experimented with new ways to manage and value diversity and to achieve equity in their workforce. In 1994, the scope of the Merit Awards Program was broadened to include employers subject to the Employment Equity Act along with those in the Federal Contractors Program. The Canada Mortgage and Housing Corporation received a Vision Award for its successful recruitment programs targeted at designated groups.

Despite the reduction of the workforce under the Act between 1992 and 1993, the representation of members of the four designated groups in this workforce actually increased:

- *The representation of members of visible minorities increased to 8.09% from 7.90% in 1992. Relative to the other designated groups, this group experienced the most significant increase.*
- *Women's representation also increased substantially, reaching 45.64%, compared to 44.74% in 1992.*
- *Progress in the representation of persons with disabilities and Aboriginal peoples has been much slower, both in 1993 and since 1987, when employers first began to report on employment equity. In 1993, the representation of persons with disabilities was 2.56% and that of Aboriginal peoples was 1.04%.*

The representation of members of visible minorities and women in the workforce almost reached their level of representation in the Canadian labour force as a whole according to Census data.

This report is the first to use data from the 1991 Census to assess the progress achieved by employers under the Act. These data reflect significant demographic changes that occurred in Canada between 1986 and 1991. The representation of designated groups in the Canadian labour force increased significantly during this period, especially for members of visible minorities and Aboriginal peoples.



The occupational and salary profiles of members of designated groups reveal the following patterns:

- *Members of visible minorities and persons with disabilities as a whole held jobs that compared well with those occupied by other employees in the workforce under the Act.*
- *Women were still highly concentrated in lower paying occupations. Almost two-thirds of women in the workforce under the Act continued to be employed in clerical work.*
- *Aboriginal peoples had the lowest rate of representation in the workforce under the Act and occupied lower paying jobs; Aboriginal women were concentrated in clerical occupations while a significant proportion of Aboriginal men were found in semi-skilled and other manual work.*

The extent to which employers under the Act used the opportunities they had to advance the situation of designated groups varied to some degree:

- *More women were promoted relative to other members of the workforce.*
- *This was also the case for members of visible minorities. As well, more members of this group were among those who were hired in 1993.*
- *Each year (except in 1989) since employers began filing their reports, more persons with disabilities left the workforce than were hired.*
- *Employers have had difficulties retaining Aboriginal employees. The rate of turnover of Aboriginal peoples was the highest among the four designated groups.*

The assessment of employers' results indicates which employers have improved the situations of the designated groups through hiring and promotions in 1993:

- *Most employers assessed for members of visible minorities showed some progress during 1993; 72 employers received an "A".*
- *More than 70% of employers reported some progress for women for 1993; this meant that 122 employers received an "A" on the ranking of progress for this group.*
- *Some 42 employers whose progress was assessed for Aboriginal peoples received an "A".*
- *Although the results for 1993 are more encouraging than they were the previous year, very few employers achieved significant progress for persons with disabilities; 24 employers received an "A".*

*Part 1:*

***Employment Equity Initiatives***





# 1 **MANAGING DIVERSITY AND EMPLOYMENT EQUITY**

---

*With a labour shortage projected in the future and a more diverse population, it's very important to get off the mark quickly before the labour crunch hits. And serving a diverse group of clients well means having a representative workforce.*

**Royal Bank**

---

## ***Introduction***

The purpose of this chapter is to describe the positive steps that employers have taken to achieve and accommodate a diverse workforce. Employers voluntarily provided information on what they have done to meet these objectives by responding to a brief survey and including executive summaries in their 1993 statistical reports. These measures, which form part of an organization's action plan to support the achievement of employment equity goals, generally produce a change in representation over the long term. Through various initiatives, a growing number of organizations have demonstrated that they understand the importance of creating and maintaining a diverse workforce.

Employment equity and managing diversity are interrelated strategies aimed at achieving and valuing a workforce which reflects the diverse composition of Canadian society. Through **managing diversity**, organizations achieve their corporate objectives, by creating an environment that recognizes and builds upon the uniqueness of individuals. **Employment equity** is also very much about valuing and accommodating diversity. Its focus, however, is on taking steps to eliminate barriers to the employment of certain groups (namely women, aboriginal peoples, members of visible minorities and persons with disabilities) with the objective of achieving a representative workforce.

It is important to note that the initiatives mentioned throughout this chapter have been carried out during difficult economic times, in which a variety of constraints have reduced hiring opportunities.

## Managing Diversity

Managing diversity is a human resources management strategy covering all employees, where, as noted above, organizations value differences in their employees and build upon the strengths of individuals to achieve their business objectives. Through this strategy, organizations improve communication and working relationships among diverse groups.

This strategy is founded on the premise that people's abilities and needs differ according to variables (such as language, ability, education, experience, lifestyle, age-related perspective and cultural or religious background). It focuses on the contribution that a diverse workforce makes toward creating an efficient organization.

Traditional management standards and practices have been successful in recruiting and motivating the relatively homogeneous workforce of the past. This situation is changing as a more diversified workforce<sup>1</sup> emerges, which requires managers to learn new techniques and skills to enable an organization to maximize its performance. For years, businesses have focused on creating awareness of employment equity issues. However, managing diversity calls for more than creating awareness; it requires managers to develop the skills to work successfully with a diverse group of individuals.

The following examples clearly show what some employers are doing to become more innovative and to adapt to the realities of a more diverse workforce:

- *An employer, through a leadership skills course, is focusing on equipping managers with the skills they need to manage a diverse workforce. The training is a five-level process that begins with helping managers to understand individual differences and develop the skills they need to lead a team made up of diverse members. The training progresses from these to the fifth level, which deals with the challenges of a changing workplace and how to deal with change on a personal level and lead a team toward becoming more adaptable and flexible.*
- *Several employers have instituted exit interviews to help identify what (if any) negative experiences any employee might have had with the organization. One employer identified specific areas that could be improved, such as employee interviews, training, promotions and performance appraisal.*

<sup>1</sup> It is estimated that by the year 2000, two thirds of the entrants to the workforce will be women, aboriginal peoples, members of visible minority groups and persons with disabilities.

- *Because local training resources were not appropriate, one employer provided video training for computer skills upgrading for an employee with a learning and visual disability. This initiative proved to be very successful, and is now being made available to all employees.*
- *Another employer has introduced a "floater" holiday, available to all employees for their own purposes. Floater holidays could be especially welcomed by aboriginal and visible minority employees who want to take part in ethnocultural or religious events other than the traditional Judeo-Christian ones included among statutory holidays.*

Many employers work hard to build a diverse work team that is representative of their customers, and which will deliver quality service. Recruiting, promoting and retaining people who are representative of the Canadian population and have a diversity of experience and perspectives will help organizations to provide better and more responsive client service.

### ***Employment Equity***

Employment equity programs are closely tied to managing diversity initiatives; both are essential to creating an environment in which different people can work well together. Employment equity, however, adds an important dimension to valuing and managing diversity. It involves actively identifying and eliminating barriers to the employment of certain groups who have traditionally been disadvantaged in employment.

Employment equity programs are directed at improving employment conditions for designated groups, specifically women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. These programs require employers to develop initiatives that are tailored to the needs of their particular organization, and which are aimed at enabling the organization to achieve a fair or equitable representation of members of the four designated groups through recruitment, promotion, retention and developmental measures.

The following section outlines **employment equity initiatives or special measures** that employers have carried out (some jointly with other organizations), and which are directed toward designated group members. Partnerships between employers, educational institutions, various levels of government, and organizations of and for designated group members are becoming more common. In some cases, as in the examples that follow, these measures have progressed into problem-solving initiatives:

- *Several employers have reported more extensive and varied forms of collaboration with bargaining agents. For example, one employer reached an agreement with its largest bargaining unit to designate a limited number of soon-to-be-*



*vacated positions that would be filled by persons with disabilities. This agreement provides more employment opportunities for such people, while both honouring the seniority rights of employees, and taking into account the small number of job openings.*

- *An employer has initiated a pilot project to integrate persons with developmental disabilities into the workforce in partnership with the Down Syndrome Association — National Capital Region. Through this pilot project, four individuals have been hired for 1994 on a part-time contract basis.*
- *One employer, because of an unusually high turnover of visible minorities in one location, carried out a study to identify work attitudes, methods and motivation among the various designated groups, with the objective of revising policies, procedures and accommodating differences.*
- *As part of a review of employment practices, an employer made a commitment to ensure that all selection committees will include a member from one of the designated groups.*

Another development occurring in employment equity programming is the long-term investment in developing the skills that designated group members need to ensure their employability. Organizations are making efforts to communicate with community groups and organizations to ensure that the labour pool is being educated and trained in growth fields. Through these investments in training and education, organizations are recognizing that these activities support their business and equity goals, as well as the efforts of the community.

- *An employer created a bridging program to help women in traditional positions enter non-traditional fields of employment. Under the program, women without trade qualifications, who agree to obtain them within a certain time frame, become eligible to fill management positions, related to these trades. Positions were designated for this initiative, and candidates were acting in these jobs until they obtained the necessary qualifications.*
- *One employer, under its Native Cadre program, hired aboriginal persons to be trained in housing development to help aboriginal communities develop and carry out their own housing programs and meet their own housing priorities.*
- *Another program, a summer camp designed to introduce students to all aspects of radio, attracted senior high school students from the designated groups.*
- *A broadcaster carried out a variety of measures to strengthen the technical and journalistic skills of Aboriginal persons.*

## **Conclusion**

The initiatives that employers have reported in implementing employment equity and managing diversity reflect positive changes toward creating a harmonious and representative workplace. Organizations are taking these initiatives one step further by systematically training their entire workforce — not only managers — to value diversity and obtain the necessary skills to manage different people. Employers have reported that their training initiatives, although directed toward designated group members, often benefit everyone.

Organizations that institute special measures or employment equity initiatives such as those mentioned in this chapter, require an environment that respects and values the strengths and individuality of all employees. Implementing initiatives that help manage diversity and support employment equity are key to fair and accommodating work environments in which all individuals are recognized.

---

*It is the responsibility of the company to communicate its commitment to diversity in the workplace. It is the responsibility of all employees to create and maintain a work environment where all employees have the opportunity to be productive and effective in their work.*

***The Sports Network (TSN)***

---





## **2 AWARDS AND RECOGNITION**

This chapter describes the Employment Equity Merit Awards Program and lists some of the award winners and their contributions to employment equity for 1994. It also notes the public recognition that some employers have received for their excellent employment equity initiatives.

Human Resources Development Canada is pleased to be able to publicly acknowledge the truly outstanding examples of sustained effort on the part of employers to achieve a representative workforce. Their efforts and successes are especially important, given the current economic climate. The recession was still affecting business in 1993. But in spite of the pressures to downsize and restructure their organizations, these employers still managed to improve their employment equity programs and, therefore, the employment situation for members of designated groups.

By its very nature, employment equity is a partnership between the federal government and employers. It is succeeding to a large extent because many employers have developed effective strategies within their organizations for putting the principles of employment equity into practice. The awards program, therefore, exists to publicly recognize these strategies or "best practices" and the contribution they make to a more equitable Canadian workforce.

### ***1994 Merit Awards Program***

Since 1990, Human Resources Development Canada has sponsored an annual Merit Awards Program. Merit awards recognize the many excellent initiatives on the part of selected employers in achieving their employment equity goals. In 1994, the scope of the Merit Awards Program was broadened to include the employers subject to the Employment Equity Act along with those in the Federal Contractors Program. Employers are invited to send in a submission which is, in effect, an "application" for an award. As part of the "application" process, all employers receive a work-site audit. The audit ensures all employers participating in the awards program compete on the same footing. The selection process is outlined below.

## ***How we Choose the Award Winners***

Employers are asked to submit a description of their employment equity program and the special activities they consider critical to enabling them to meet their employment equity objectives. Each submission must include the following information:

- *what the organization has done to eliminate systemic barriers to recruiting, selecting, hiring, promoting and training;*
- *a description of compensation policies and practices and counselling activities for designated group members;*
- *a description of the progress and results achieved;*
- *examples of special efforts or activities the organization has carried out to achieve and maintain a representative workforce;*
- *a description of how the organization monitors the implementation of its employment equity work plan and whether it holds its managers accountable for ensuring that goals are achieved according to a timetable; and*
- *any additional information on special activities initiated as part of the organization's commitment to employment equity.*

A selection panel consisting of employment equity practitioners from the private and public sectors assesses the submissions from employers. Each year, previous award recipients participate as members of this selection panel, which ensures a "peer review" of employers' submissions.

## ***1994 Employment Equity Award Winners***

The Department recognizes the special efforts and outstanding achievements of companies in relation to employment equity by sponsoring two types of awards each year: the Vision Awards of Excellence and the Certificates of Merit.

The prestigious Annual Merit Awards ceremony takes place in October of each year during the Conference Board of Canada's annual human resource conference, held in Toronto and attended by a significant segment of the business community. This year, the Vision Awards of Excellence and the Certificates of Merit were presented by the Honourable Ethel Blondin-Andrew, Secretary of State, Training and Youth.

This year's winners demonstrated that they have developed an employment equity process that functions as an integral part of their human resources and

business practices. They have established special initiatives to increase the representation of designated group members that have benefited all groups.

Three employers received the 1994 Vision Awards. They distinguished themselves by taking creative and outstanding steps to promote employment equity and fairness in the workplace. The Vision Award winners were:

#### **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)**

A crown corporation with over 2,500 employees in 60 office sites across Canada, CMHC provides information on housing and mortgage insurance. CMHC received the Vision Award for its extremely successful recruitment programs targeted at designated groups.

In particular, CMHC has introduced a wide range of measures to achieve a representative workforce, including special program initiatives for Aboriginal people and for people with intellectual disabilities.

#### **Ortho-McNeil Inc.**

A pharmaceutical manufacturer and distributor with a workforce of 500 located in Don Mills, Ontario, Ortho-McNeil Inc. is subsidiary of Johnson & Johnson. It has been recognized for its innovative and special efforts it has carried out to achieve and maintain a representative workforce. One particular initiative aimed at fostering a work environment which is conducive to employment equity is Ortho-McNeil's flexible work schedule aimed at women employees, allowing them to work at home or return to work on a part-time basis upon re-entry from maternity leave thus allowing a better balance between work and family life.

#### **York University**

Located in North York, Ontario, York University is the third largest university in Canada, with over 40,000 students and 2,000 non-academic and more than 1,200 full-time academic employees. York University's campus is one of the most accessible university campuses in Canada.

York University has been recognized for its sustained efforts to broaden the recruitment pool and increase the representation of designated groups. One specific initiative aimed to hire women as full-time academic employees, has led to the elimination of barriers for all designated groups because procedures governing recruitment and selection must include consideration and fairness for all applications.



Eight employers received Certificates of Merit. The Certificates were awarded to recognize their special and continuing efforts toward attaining a representative workforce. The recipients were:

**Canadian Broadcasting Corporation (CBC)**

The CBC has 12,779 employees located in the major cities of every province and the Northwest Territories and the Yukon.

The CBC has been recognized for its continuing and special efforts to improve the employment situation for members of designated groups. In particular, the CBC has created the Help Fund which provides financial support for internships and workplace accommodation for qualified people from under-represented groups. Through this program, there have been many examples of notable results including the successful hiring of designated group members.

**Canadian National (CN)**

CN, whose activities are centred on freight transportation and distribution services, has 27,257 employees. Its head office is located in Montreal.

Despite major reorganization and massive downsizing activities since 1993, CN has been recognized for its concerted efforts leading to the successful recruitment of designated group members. In particular, CN has targeted recruitment activities in place to increase the representation of women, Aboriginal peoples and members of visible minorities. Results indicate an increase in representation of these groups at the executive and senior management levels.

**Oracle Corporation Canada Inc.**

A company specializing in computer software, Oracle Corporation Canada Inc. has 361 employees based in Mississauga, Ontario. It has 11 offices across Canada.

Oracle Corporation Canada Inc. has been recognized for its special efforts to maintain a representative workforce. For example, in an effort to enable the company to promote from within, employees at Oracle are encouraged to continue their education and are reimbursed the costs for training. The aim of this practice is to increase the number of qualified candidates for promotional opportunities from each designated group.

**ORTECH Corporation**

A company specializing in the delivery of technical services to the private and public sectors, ORTECH Corporation, with a workforce of 300 employees, is located in Mississauga, Ontario.

ORTECH has been recognized for its achievements in employment equity results despite a 16 percent reduction in its workforce. Progress has been evidenced in ORTECH's decisions to eliminate employment barriers and to foster a favourable workplace climate despite its downsizing activities.

**Pitney Bowes of Canada Ltd.**

A company specializing in mailing equipment systems and software, Pitney Bowes of Canada Ltd. is located in Toronto and employs 1,300 employees.

Pitney Bowes has been recognized for its success in achieving employment equity results and by improving the employment situation of the designated groups.

**Queen's University**

Located in Kingston, Ontario, Queen's University has been recognized for its many initiatives in place to eliminate barriers to employment for designated group members.

Of particular mention, is the university's special initiatives to create a favourable climate for underrepresented groups. Sexual harassment issues and the more general issues of equity and education were the subject of specialized discussion sessions. Included in these sessions were students, staff and members of the Kingston community, working together as partners toward creating a favourable employment equity climate.

**The Royal Bank of Canada**

A chartered bank with its head office located in Montreal, the Royal Bank of Canada has over 50,000 employees located in all provinces and territories across Canada.

The Royal Bank has been recognized for its special efforts to achieve and maintain a representative workforce. Of particular interest are the Bank's initiatives developed to ensure a corporate climate favourable to implementing employment equity and to improving employees' awareness on employment equity issues. For example, the Bank launched a series of 11 conferences whose theme was "The Gender Gap - Making the Differences Work" which is a diversity workshop. Some 1,500

employees at all levels and functions participated in this workshop which increased their awareness and understanding of diversity in the workplace.

### **The Sports Network (TSN)**

TSN is an English language, 24-hour all sports TV network. Located in Willowdale, Ontario, TSN has 200 employees.

TSN has been recognized for its special efforts to improve the employment situation for designated group members. In particular, special targeted recruitment initiatives in place to increase the representation of women and members of visible minorities has been significantly increased in the area of sports reporting and announcing which in the past has been traditionally held by men.

The fall issue of the Department's publication *Towards Equity* (October 1994) highlighted the achievements of the award winners and their outstanding and innovative work in furthering the aims of employment equity. Human Resources Development Canada believes that publications such as *Towards Equity* provide an excellent vehicle for exchanging and promoting employers' best practices as they move toward achieving a representative workforce. By sharing these accomplishments, we may help a broader range of employers to develop other successful programs.

### ***Other Achievements and Recognition***

The Department is pleased to report that a number of other employers have received public recognition from various agencies and associations for their efforts in recruiting members of the four designated groups into their workforce:

- The **Toronto Dominion Bank** received the 1993 Whipper Watson Award for its initiatives with respect to hiring people with disabilities.
- The **Royal Bank of Canada** received an award from the B.C. Paraplegic Association for its "significant contributions to the programs, activities and growth of the Association during the year."
- For its on-going contributions to improve programs and services for people with disabilities, The Canadian Paraplegic Association presented KIXX Radio, of **NewCap Broadcasting** with its "Award of Distinction".
- The Senior Vice President and General Manager of the **Royal Bank of Canada** received the Individual Excellence Award as a "recognition of outstanding contribution by an individual in promoting



innovative employment practices that foster wellness in the workplace and the community".

- The **Bank of Montreal** received the Employer of the Year Award from the Canadian Hearing Society in recognition of "advancing workplace equality" for persons who are hearing-impaired.

Some employers also received public recognition in the area of "reasonable accommodation"<sup>1</sup>. The achievements noted below have helped to create an environment of acceptance for designated groups and to foster an understanding of issues and establish a positive climate for accommodating needs of the designated groups:

- **Air Canada** received the King Clancy Corporate Award for its efforts to meet the needs of travellers with disabilities by providing accessible and comfortable air travel.
- **Rogers Cable T.V. Limited** received the 1993 Great Valentine Gala Corporate Award from the Canadian Foundation for Physically Disabled Persons in recognition of the company's innovative contributions to persons who are disabled.

The broadcasting industry has continued to make audiences more aware of employment equity issues. For example, **CBC Radio and Television** programs won a number of awards for stories on issues concerning members of the designated groups:

- The Canadian Association for Community Living presented the CBC with its Media Award for the documentary "Breaking Out - Jeremy's New Life". The award is given annually to recognize journalism that promotes and demonstrates the potential of persons with an intellectual disability to be full members of society.
- A CBC national radio news reporter received the B'nai Brith Media Human Rights Award for a program entitled "Refugee Women". Two CBC network radio hosts received honourable mention for their ongoing coverage of the tragedy at Davis Inlet.
- The CBC's French Radio News (Ottawa) received an award from the Canadian Association of Journalism for a story on contaminated blood. The story focused primarily on people with haemophilia. The news team also received a special award of honour for the best investigative reporting in all media.

<sup>1</sup> This term refers to employment policies, practices and support mechanisms intended to accommodate the differences of designated group members.

To all those employers participating in these programs, the Department acknowledges, with special appreciation, their positive contributions toward building an understanding and acceptance of the need to accommodate members of the designated groups.

*Part 2:*  
***Analysis of Employers' Reports***





## SUMMARY OF FINDINGS

### ***The Employment Situation of Members of Designated Groups***

The analysis presented in this Annual Report includes information from 343 employers. Their workforce, which this report refers to as the workforce under the Act, includes 579,068 people in 1993. This figure represents a decrease of almost 26,000 employees under the Act, compared to the previous year. Before 1991, the workforce of employers under the Act was not growing as quickly as the Canadian labour force as a whole. Since 1991, employment has declined more severely for employers covered under the Act than for all employers in the Canadian economy.

In 1993, the employment situation of the four designated groups varied significantly in the workforce under the Employment Equity Act.

Generally, the situation of members of visible minorities was relatively good. Their representation (8.09%) in the workforce under the Act was close to what it was in the entire Canadian labour force (9.1%) according to the 1991 Census. Furthermore, their occupational and salary profiles indicated that many members of this group held jobs that compared well with those occupied by other

*The Employment Equity Act requires that employers achieve a workforce which is representative of the community in which they operate. Section 4 stipulates these requirements. It uses the term "work force" in two different ways: to describe the employer's employees and the external population or community with which employers are expected to compare their situation to assess whether there is underrepresentation of the designated groups.*

*To avoid any confusion between these two meanings of "work force", we are using two different terms in this report to describe the two populations. The term "workforce under the Act" (or workforce alone) always refers to people who work for employers under the Act; these figures are derived from employers' reports. The term "Canadian labour force" (or labour force) always describes the external "population" against which the situation of employers under the Act is compared to assess their results; these figures are derived from Statistics Canada data.*

employees in the workforce under the Act. In particular, more members of this group held management and professional jobs in 1993, relative to other designated groups. As well, the gap between the average salary of visible minority women and all women in the workforce (for full-time work) was the narrowest of the three minority groups.

Although the representation of women in the workforce under the Act (45.64%) was close to what it was for the Canadian labour force (45.9%) according to the latest Census, they were still highly concentrated in lower paying occupations. In 1993, the average salary of women working full-time in the workforce was 74.53% of that of men. As a comparison, in the Canadian labour force as a whole, women working full-time earned 71.8% of what men did<sup>1</sup>. Generally, women held jobs that involved fewer responsibilities and less chance for advancement than those held by men. For instance, a large proportion of women in the workforce under the Act occupied clerical jobs. Their representation was highest by far in the Banking sector and lowest in the Transportation industry.

In two respects, the employment situation of persons with disabilities in the workforce under the Act has remained largely unchanged from past years. First, their representation remains very low — 2.56% compared to 6.5% in the Canadian labour force in 1991. Second, despite their low representation, members of this group in the workforce under the Act occupied jobs comparable to those of other employees, both in terms of occupations and earnings. For instance, men with a disability were as likely to work in management as were other men, and they also earned, on average, almost the same salary.

Aboriginal peoples had a low rate of representation (1.04%) in the workforce under the Act and occupied lower paying jobs with fewer responsibilities and less chance for advancement. Aboriginal women were concentrated in clerical occupations, while a relatively large proportion of Aboriginal men worked in semi-skilled and other manual work. The gap between the salaries of Aboriginal men and women who worked full time and those of other men and women was the widest of the minority groups.

### ***Progress Made by Members of Designated Groups in 1993***

Again this year, employers had fewer opportunities (i.e., job openings) to improve the employment situation of members of designated groups. Employers under the Employment Equity Act terminated approximately 19,000 employees more than they hired in 1993. Still, the 84,519 positions that they filled through either hirings or promotions represented a substantial number of opportunities, which employers have used with varying degrees of success to advance the situation of designated groups.

<sup>1</sup> This figure is for 1992 as the 1993 one was not yet available at the time of writing this report



Women experienced a significant increase (0.9 percentage point) in their representation in 1993. Although employers terminated more women than they hired, these employers still managed to retain a higher proportion of women than they did men. Employers under the Act also used more opportunities to promote women relative to other members of the workforce. However, much of the increase in the representation of women may be explained by the fact that the employers who reported this year for the first time had a higher representation of women than those who stopped reporting.

Members of visible minorities represented a relatively large proportion of persons hired and promoted by employers under the Act; both proportions were higher than the representation of the group in the workforce. The increase in the representation of members of visible minorities in the workforce has been substantial over the years. Their representation increased from 5.00% in 1987 to 8.09% in 1993. However, changes in the workforce under the Act have merely reflected the demographic shifts occurring in Canada during those years. In fact, the 1991 Census data show that the increase in the workforce under the Act was no greater than it was for the Canadian labour force over the five-year period between 1986 and 1991.

The representation of Aboriginal peoples in the workforce did not show significant progress in 1993. Employers under the Act hired a relatively high proportion of Aboriginal peoples, but many members of this group left the workforce during the same period. Their rate of turnover was the highest among the four designated groups.

Finally, in 1993, the representation of persons with disabilities remained virtually unchanged from the previous year. Since 1987, the first year for which employers began to file their reports, fewer persons with disabilities have joined the workforce each year than have left it (except in 1989). Had it not been for the changes in the mix of employers reporting under the Act and improved self-identification, the representation of persons with disabilities would actually have decreased.

Readers who need more technical information on the data, the assessment of employers' results, copies of the legislation or forms 1-6, should communicate with:

Employment Equity Branch  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, 5th floor  
Ottawa/Hull  
K1A 0J9  
Telephone:(819) 953-7497  
Fax:(819) 953-8768



## **3 THE ECONOMIC ENVIRONMENT AND BUSINESS CLIMATE**

Employers covered under the Employment Equity Act are grouped according to four large sectors: Transportation, Communications, Banking and Other sectors. They employ a great many Canadians and play an important role in the country's economic activity. These employers are also affected by trends at work in the Canadian economy and labour market.

This chapter discusses the economic and business context in which employers under the Act operated in 1993. It also describes the changes that occurred in the workforce<sup>1</sup> covered by the Act in the same year and indicates how these changes may have affected the representation of the designated groups.

### **3.1 THE CANADIAN ECONOMY IN 1993**

In 1993, the economy showed signs of recovery, as the real Gross Domestic Product grew by 2.4 percent. Exports led the way to this growth with an increase of 15.6%. At the same time, firms improved their financial situation and increased their productivity. The low rate of inflation (1.8%) was another positive element of the economic picture.

Despite these positive signs, on the domestic front, consumer spending remained weak — increasing by only 1.6% from the 1992 level. In the construction industry, the number of new building projects continued to drop (by 5.3%). The unemployment rate showed almost no change, dropping from 11.3% in 1992, to 11.2% in 1993. While employment increased slightly (by 1.2%), this increase was not enough to offset the job losses that occurred during the recession.

Moreover, in 1993, many long-established large corporations like the Royal Bank, CN, Bell Canada and Northern Telecom made public their plans to reduce their staffs. These plans imply that, as of the end of 1993, a significant number of layoffs were yet to take place.

---

<sup>1</sup> See note 1 in the introduction of Chapter 5 (p. 41) concerning the use of the terms workforce and Canadian labour force in this report.



### **3.2 PREDOMINANT TRENDS IN THE LABOUR FORCE**

Many of the trends affecting the labour market in the previous years continued in 1993:

- Employment was up in firms with less than 200 employees and in the service industries.
- Many Canadians continued to experience layoffs and periods of unemployment.
- Part-time employment increased significantly (by 4.2%) while full-time employment stayed almost unchanged (increasing by only 0.6%).
- Part-time employment rose to more than 21% in the service industries.
- On the national level, the largest increase in employment occurred in British Columbia, while decreases occurred only in Newfoundland and Nova Scotia.
- Increased competition and the last recession have forced employers to rationalize their operations in order to maintain profitability, which has had a negative impact on the level of employment.

However, some changes in these trends were noted in 1993:

- Employment grew for the first time since 1990.
- The employment of both adult men and women (aged 25 and over) increased by about 2% (the number of adult women employed had been growing steadily between 1990 and 1993, whereas the number of men employed had been declining in that period).

### **3.3 THE INDUSTRIES COVERED UNDER THE ACT**

In general, the forces that affected the Canadian economy and labour market also affected the industries covered under the Act. For instance, as in other sectors of the economy, major changes have been occurring in the **Transportation sector** as a result of deregulation. Trucking companies in this sector were still adjusting to the repercussions of the 1988 deregulation of their industry<sup>2</sup>, which eliminated many restrictions and introduced more competition. At the same time, the recession caused manufacturing shipments to drop. This drop forced

<sup>2</sup> The Motor Vehicle Transport Act, which came into effect in 1988, defined a new framework for regulating extra-provincial trucking operations. The framework removed any restrictions on the type or area of service from licences

large air and rail companies — and, to a lesser extent, trucking companies — to rationalize their activities.

In the **Communications sector**, less advertising revenue and more competition have been the rule in recent years. It is likely that broadcasters will have to face increased competition in the next few years as the range of programming choices continues to grow. The last recession has apparently affected the larger firms in this sector to a greater extent. However, in the cable television industry, major projects are under way that may lead to more jobs. For example, new employment opportunities could flow from the development of the "information highway".

In the **Banking sector**, banks entered the field of trust company operations last year as a result of regulatory changes<sup>3</sup>. Accordingly, banks will likely continue to broaden their activities by entering the insurance and investment dealers industries in the coming years. Despite the broadening of services, two of the chartered banks announced major staff reductions to be completed by the end of 1994. By extending the use of technology, banks have been able to reduce the number of clerical jobs.

Among employers operating in the **Other sectors**, those in the metal mines and grain elevator industries laid off a substantial part of their workforce.

### 3.4 THE WORKFORCE UNDER THE ACT

In 1993, the 343 employers included in the data collected under the Employment Equity Act<sup>4</sup> employed 579,068 persons. The following analysis is based on the data that these employers submitted on their workforce. It presents the statistical profile of the workforce and how it has evolved between 1987 and 1993. The framework of this analysis is the same that was used in the preceding section on the Canadian labour market as a whole.

The Communications sector was the largest sector. It employed 198,653 people in 1993 — i.e., 34.31% of the total workforce covered by the Act. Following closely was Banking with 31.45% of the workforce and Transportation with 27.82%. The remaining 6.42% were working in the Other sectors. Most members of the workforce (84.76%) were in full-time positions.

Employees in the workforce under the Act tended to be more concentrated (as compared to the Canadian labour force as a whole) in the following occupational groups: middle management, technicians, supervisors, clerical, skilled

<sup>3</sup> Since 1992, banks have been allowed to establish subsidiaries to engage in all aspects of the securities business (insurance, investment dealers and trusts). Note that those activities are not federally regulated.

<sup>4</sup> For a complete list of the employers, please see the chapter "Assessment of Employers' Results".

and semi-skilled work. Together, these groups accounted for 81.30% of the workforce under the Act, while they represented only 47.3% of the Canadian labour force.

Most of the employers covered under the Act are part of industries that are growing at the national level, i.e., the service industries. However, the total number of people they employ decreased by 4.27% (by almost 26,000) from 1992 to 1993. This was the third consecutive annual decrease in the number of employees. As a result, the number of employees in the firms covered under the Act was the lowest since employers first began to file their employment-equity reports.

Table 1 displays the trends in the number of employers and employees by sector since the first reporting year. In 1993, the number of employers in the Transportation and Other sectors declined, but it increased in Communications and Banking.

**TABLE 1: EVOLUTION OF THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR  
1987, 1992 AND 1993**

	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	1992	1993	1987	1992	1993
<i>Banking</i>	23	20	21	169,632	183,507	182,133
<i>Transportation</i>	212	180	174	205,478	173,165	161,091
<i>Communications</i>	89	91	93	179,123	207,169	198,653
<i>Other Sectors</i>	50	56	55	41,184	41,027	37,191
<b>ALL SECTORS</b>	374	347	343	595,417	604,868	579,068

For the second consecutive year, employers in the Other sectors experienced the most significant decline in the number of people they employed (-5.90% in 1992 and -9.35% in 1993). Last year, the number of employees in the Transportation sector also declined markedly (by 6.97%).

### **3.5 CHANGES IN THE WORKFORCE**

The statistical changes in the workforce noted above result from two types of factors that affect the employment profile of the four designated groups included later in this report. Some of these factors directly affect the employment situation of members of these groups in the workforce and relate to employment equity. Others do not.

Among those key factors that directly affect the employment situation of designated groups, and which may result in progress in achieving employment equity, are the number of employees hired, terminated and promoted. Hirings, terminations and promotions represent the number of opportunities that employers had to change the representation of designated groups in their workforce.



The other type of factors affects the statistical profile of the four designated groups. However, they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups. These factors include the mix of employers reporting under the Act, modifications to self-identification surveys, and improvement in employers' reporting procedures (for example, occupational coding procedures). Such factors merely affect the data collected under the Act and do not represent progress in moving towards employment equity because they do not affect the situation of individual employees. For example, if the report of a large employer whose workforce consisted mostly of women were added to the data for this year, the overall representation (in statistical terms) of women in the workforce would increase without any real change in the number of women actually hired, terminated or promoted.

The following two subsections discuss changes associated with these two types of factors in more detail.

### ***Changes in Employment Opportunities***

Employers can improve the representation of members of designated groups in their workforce both by promoting them, and by hiring more members of these groups than they terminate. This subsection discusses the number of opportunities that employers had to hire and promote members of designated groups in 1993.

As mentioned earlier, in 1993 the number of employees covered under the Employment Equity Act decreased by 4.27% (i.e., by almost 26,000). About three quarters of this decrease occurred because employers terminated more employees (63,068) than they hired (43,858). Consequently, 19,210 jobs were lost. These job losses primarily affected full-time workers; more employees were hired than were terminated in part-time positions. The most severe loss of full-time positions occurred in the Communications sector.

In the workforce under the Act, more employees were terminated than were hired in ten of the twelve occupational groups. The decline was more substantial in four groups: professionals (-8.55%), upper management (-6.03%), supervisors (-5.28%) and skilled workers (-5.03%). Together, these groups accounted for 19.09% of the workforce, but suffered 38.12% of the job losses.

The employment decline in the workforce under the Act varied substantially among regions in 1993. For example, the decline was 5.77% in Alberta, 3.97% in Manitoba and 3.50% in Quebec, compared to 3.21% for Canada.

In the recent period of economic slowdown, employers under the Act have tended to fill more job openings by promoting existing staff rather than hiring from outside. In 1993, employers filled 48.11% of the total number of job

vacancies (84,519) through promotions. This percentage was up from 39.37% in 1989.

### ***Changes in the Mix of Employers***

Each year since 1989, a number of employers have stopped reporting under the Act, while others have started<sup>5</sup>. Over the years, this has caused substantial changes in the number of employees reported by employers in each industrial sector, occupational group, type of work and geographic area. This subsection describes certain changes in the distribution of employees in the workforce and how these changes potentially affect the situation of designated groups members.

The distribution of employees across the four industrial sectors has changed markedly from 1987 to 1993. Table 1 on page 32 shows the distribution of employees by sector. In 1987, companies in the Transportation sector employed 34.51% of the workforce under the Act. In 1993, its share of the total number of employees in the workforce was down to 27.82%, a decline of almost seven percentage points. During that time, the number of employees increased in both the Communications and Banking sectors. The proportion of the workforce under the Act in these sectors also increased — to 34.31% for Communications (from 30.08% in 1987) and, for Banks, to 31.45% (from 28.49%). These changes may have contributed to an overall increase in the representation of designated groups in the workforce under the Act because these groups (except for aboriginal peoples) have been better represented in Communications and in Banking than in the Transportation industry.

The proportion of employees working in clerical, sales, service work, middle management and professional occupations has been growing in the workforce over the same period (i.e., from 1987 to 1993). Those groups accounted for 64.24% of the workforce in 1993 compared to 59.96% in 1987. An important point to note is that the representation of members of all designated groups was relatively high in clerical work. The representation of women was also high in sales and service work. Persons with disabilities were also highly represented in middle management and professional occupations and members of visible minorities, in professionals. Conversely, the proportion of the workforce under the Act in supervisory occupations, where designated groups also tend to be highly represented, has declined in each of the last four years.

The proportion of employees in the workforce under the Act working part-time has grown since the first reporting year. That proportion reached 14.34% in

<sup>5</sup> Generally, employers have stopped reporting either because their number of employees fell below 100, or because they went out of business. Many employers who began reporting under the Act after 1988 did so after a legislative change or a ruling by the Supreme Court of Canada placed them under federal jurisdiction.

1993, up from 9.49% in 1987. Over the years, this gradual shift has resulted from both a decrease in the number of full-time jobs (by 7.63% from 1987 to 1993), and an increase in the number of part-time jobs (except for 1993, when there was no increase). The increase in the number of part-time jobs has contributed to the increase in women's overall representation during the seven-year period from 1987 to 1993; in 1993, women held 70.03% of all part-time jobs, whereas they held only 45.64% of all positions.

In 1993, three provinces accounted for three quarters of the workforce under the Act: Ontario (42.42%), Quebec (20.68%) and British Columbia (13.04%). Compared to the previous year, the number of persons working for employers covered under the Act declined significantly, both in the Yukon (by 25.09%), and in Saskatchewan (by 16.21%). In the period from 1987 to 1993, the proportion of the total workforce under the Act working in Ontario, Alberta and British Columbia increased. Significantly, in these provinces, the representation of some designated groups has historically been higher than the national average.

In 1993, Vancouver was the only Census Metropolitan Area in which the number of employees in the workforce under the Act increased (by 6.73%) over 1992 levels. Since 1987 however, the number working in Halifax and Calgary has grown most quickly. Although the total number of people working in Toronto did not increase as much as it did in those two cities from 1987 to 1993, Toronto's share of the workforce under the Act increased the most (from 21.92% in 1987 to 23.34% in 1993). This increase is very important for members of visible minorities because they represent 19.90% of the entire Toronto workforce, but only 4.65% of the workforce outside Toronto. Indeed, the increase in Toronto alone accounts for more than half of the growth in the number of visible minority employees in the workforce under the Act.





## **4 THE DESIGNATED GROUPS IN THE CANADIAN LABOUR FORCE<sup>1</sup>**

This Employment Equity Act Annual Report is the first to use data from the 1991 Census and the Health and Activity Limitations Survey (HALS) as a basis for analysing and assessing the employment equity performance of employers. Previous Annual Reports used data from the 1986 Census and HALS. This chapter summarizes the main changes in the employment situation of the four designated groups in the Canadian labour force — women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities — between 1986 and 1991.

Data that describe the situation of members of designated groups in the labour market play an important part in the employment equity planning process. Employers use these data both to identify gaps or shortfalls in the representation of designated groups in their workforce, and to set realistic targets for hirings and promotions. Members of the public, designated group organizations, officers of the Canadian Human Rights Commission and Human Resources Development Canada (HRDC) use the same data to assess the performance of employers in achieving a more equitable workforce.

In January 1994, HRDC supplied employers with employment equity data based on the 1991 Census and HALS. These new data show that the situation of designated groups has changed significantly when compared with their situation as reflected by the 1986 figures. It is expected that employers will use the 1991 data to reassess the situation of designated groups in their workforce and to set new hiring and promotion targets for future years.

### **4.1 CHANGES IN CANADA'S POPULATION 1986 - 1991**

According to the 1991 Census, Canada's population was 26,994,045, which represents an increase of nearly 2 million (or 7.88%) since 1986. A substantial part of this increase resulted from higher immigration.

<sup>1</sup> In this report, the term Canadian labour force refers to persons aged 15 and over who worked anytime in the period from January, 1 1990 until June 1991 (the time of the Census). For persons with disabilities, the age range is 15 to 64 years and the period is extended to January, 1 1986 until June 1991.

Most (70%) of the increase in population occurred in British Columbia and Ontario. Saskatchewan and Newfoundland were the only provinces whose population decreased.

In 1991, almost 16.5 million people (more than 60% of Canada's population) lived in Census Metropolitan Areas, which represents an increase of more than 1.5 million since 1986. Three major cities — Vancouver, Toronto and Montreal — accounted for about 45% of the population increase for Canada.

## 4.2 CHANGES IN THE LABOUR FORCE 1986 - 1991

Canada's labour force reached 15,509,255 in 1991, an increase of 11.9% since 1986. The labour force participation rate<sup>2</sup> was up by 1.4 point, to 67.9%.

The occupational make-up of Canada's labour force did not change significantly during the five-year period. Clerical, other manual, professional and service occupations remained the four largest groups, accounting for more than 50% of the labour force. The number of people in the foremen/women and semi-skilled manual workers' occupations declined between 1986 and 1991.

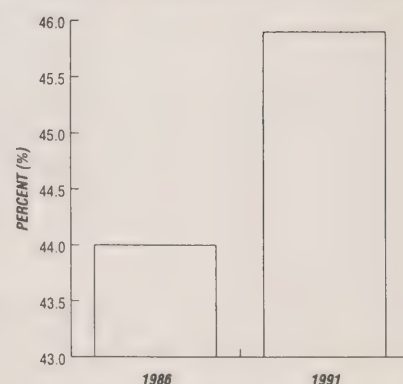
## 4.3 SITUATION OF DESIGNATED GROUPS 1986 - 1991

### Women

Women represented 45.9% of Canada's labour force in 1991, compared to 44.0% in 1986. Over the past two decades, one of the most significant trends in the Canadian labour market has been the increase in the number of women who are either working or looking for work. The period between the 1986 and 1991 Censuses confirmed this trend, with the participation rate of women aged 15 years and over in the labour market increasing to 59.9%, from 55.9% in 1986. In comparison, the participation rate of men declined from 77.5% in 1986 to 76.4% in 1991.

Historically, women have worked in different occupations than have men. For example, women have been concentrated in clerical and service work, where few men are found. However, they have been underrepresented in blue-collar<sup>3</sup> and management occupations, in which far more men are employed. An analysis of 1986 and

REPRESENTATION OF WOMEN  
IN THE CANADIAN LABOUR FORCE, 1986 AND 1991



<sup>2</sup> The labour force participation rate is the percentage of the population aged 15 years and over who were employed and unemployed (and looking for work) during the week prior to the Census.

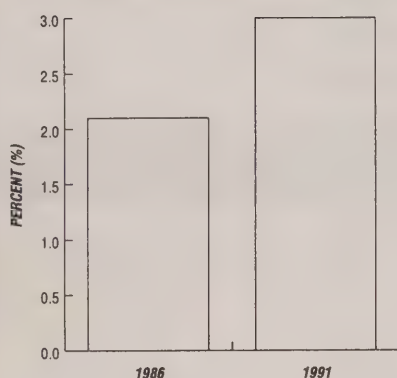
<sup>3</sup> Blue-collar jobs include skilled crafts and trades, semi-skilled manual work, other manual work and foremen/women



1991 Census data shows that this situation is changing, but only very slowly. The most significant change has occurred in management positions, in which the representation of women has increased substantially during the five-year period. In 1991, women represented 24.9% of upper management and 38.3% of middle management. The total number of women in these occupations grew, respectively, by 47.3% and 55.6% between 1986 and 1991.

The proportion of women found in clerical and service work has decreased very little during this five-year period. Almost 43% (42.8%) of women were still working in these occupations in 1991, compared to 44.8% in 1986. Furthermore, the proportion of women working in blue-collar jobs decreased between 1986 and 1991 from 14.7% in 1986, to 12.8% in 1991. It is worth noting that the proportion of men that were working in blue-collar occupations also declined from 49.5% to 45.9% during the same period.

**REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES  
IN THE CANADIAN LABOUR FORCE, 1986 AND 1991**



### ***Aboriginal Peoples***

The representation of aboriginal peoples in Canada's population increased significantly from 2.8% in 1986, to 3.8% in 1991. Statistics Canada attributed most of this increase to more awareness on the part of Canadians of their aboriginal ancestries. In 1991, the number of people reporting multiple ancestries — i.e., aboriginal ancestries and at least another origin — has grown by 57.2% since 1986. Similarly, the number of people reporting only aboriginal ancestries has risen by 26.1 percent.

Aboriginal peoples' representation in the labour force reached 3.0% in 1991 — a substantial increase from 2.1% in 1986. However, the group remained concentrated in lower paying jobs (other manual, service and clerical work). In 1986, 48.0% of aboriginal peoples were concentrated in these three occupational groups. By

1991, the proportion had decreased only slightly to 47.6%, as these occupational groups remained the highest growing areas of employment for aboriginal peoples.

### ***Persons with Disabilities***

In 1991, almost 2.3 million Canadians aged 15 to 64 years reported having a disability, an increase of 30% from 1986. This increase was partially attributed to an increased willingness on the part of individuals to report a disability. The segment of the population of persons used for employment equity purposes represents 7.0% of the Canadian population between 15 and 64 years.

The number of persons with disabilities in the labour force increased by 29.9%<sup>4</sup> during the five-year period from 1986 to 1991; their representation reached 6.5% in 1991.

More persons with disabilities are being employed in professional occupations. In 1991, 8.2% of this group were employed as professionals, compared to 6.9% in 1986. This proportion was still below the 12.9% of people in the Canadian labour force as a whole who were employed in this occupational group in 1991, but the change is still important. Almost 55% of persons with disabilities were employed in other manual, clerical, semi-skilled and service jobs. That proportion has decreased only slightly since 1986.

### ***Members of Visible Minorities***

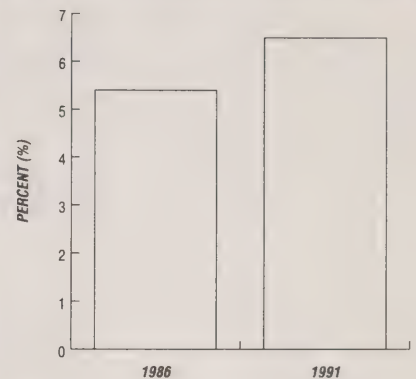
Members of visible minorities experienced the highest population growth (60.1%) of the four designated groups covered under the Employment Equity Act. They represented 9.4% of Canada's population in 1991, compared to 6.3% in 1986. Most of the increase can be attributed to the levels of immigration between 1986 and 1991. This group remained highly concentrated in a few provinces and Census Metropolitan Areas. In 1991, 84.8% of this group lived in Ontario, British Columbia and Quebec. As many as 68.3% of members of visible minorities were living in Toronto, Vancouver or Montreal.

Members of visible minorities represented 9.1% of the Canadian labour force in 1991, compared to 6.3% in 1986. The rate of growth of this group in the labour force was five times higher than that of Canada's labour force as a whole (62.2% compared to 11.9% respectively).

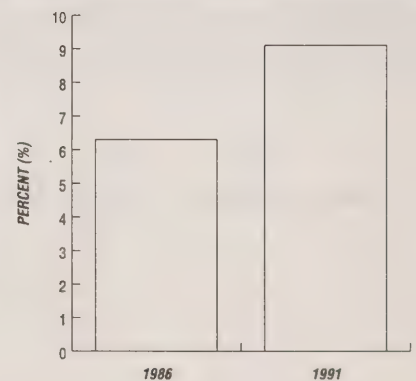
Although the representation of this group in the workforce has increased significantly, the distribution of members of visible minorities among occupational groups has not changed much during the five-year period. In 1991, almost 60% of this group remained employed in professional, clerical, other manual and services jobs.

The representation of members of visible minorities was particularly high (higher than their overall representation in the labour force) in five occupational groups: professionals (9.4%), supervisors (10.4%), clerical (9.4%), service (11.9%) and other manual work (10.7%).

**REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES  
IN THE CANADIAN LABOUR FORCE, 1986 AND 1991**



**REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES  
IN THE CANADIAN LABOUR FORCE, 1986 AND 1991**



<sup>4</sup> Additional questions added to the 1991 HALS more closely reflected the definition of persons with disabilities under the Employment Equity Act. A new methodology was used to identify members of this group for the purpose of employment equity. However, this new approach had little impact on the representation of this group in the labour force; the difference between the two counts, i.e. using the operational definitions of 1986 and 1991, was 2 percent

## 5 THE DESIGNATED GROUP PROFILES

This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce<sup>1</sup> of employers covered under the Employment Equity Act for 1993. It also analyses how the situation of these groups has changed in 1993 and since the first reporting year. The preceding chapters — which discussed employers' employment equity initiatives, new census data and economic and business climate — provide a general context for this chapter.

Four profiles appear in this chapter — one for each of the four designated groups, namely: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities<sup>2</sup>. The four profiles have the same three-section structure. Section one begins by describing the representation of the designated group in the workforce and how this representation has changed. The analysis focuses on variables such as the type of work (full-time, part-time and temporary), industrial sector and region (provinces and Census Metropolitan Areas). When relevant, comparisons are made with the representation of the group in the Canadian labour force as measured by the 1991 Census data.

Section two then describes the occupational profile of the designated group and the changes that have occurred either during the year, or since the first reporting year according to the same variables (i.e., type of work, sector and region) covered in the first section. The first two sections try to show how key factors (i.e., the number of employees hired, terminated and promoted) have affected the employment situation of designated groups.

The third and last section of the profile deals with the salary information contained in employers' reports. The discussion focuses on the differences between the earnings of designated groups and the rest of the workforce under the Act and how the situation has changed from 1987 to 1993. The profiles on

<sup>1</sup> In this report, the terms "**workforce under the Act**" or "**workforce**" always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity Act. The figures are derived from employers' reports. The terms "**Canadian labour force**" or "**labour force**" are always used to describe all those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1990 until June 1991 (the time of the Census). For persons with disabilities, the age range is 15 to 64 years. In addition, the period is longer and runs from January 1, 1986 until June 1991. The figures are derived from Statistics Canada data.

<sup>2</sup> With the exception of women, employers report as members of a designated group only those employees who have agreed to identify to them (self-identify) as members of this group.



Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities analyse the results separately for men and women.

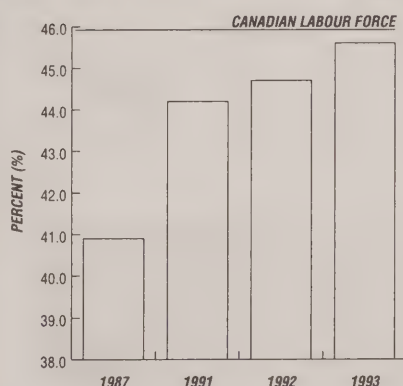
The profiles presented here briefly summarize the current employment situation and progress achieved for the four designated groups in the workforce under the Employment Equity Act. A set of statistical tables (included in Appendix B of this report) provides more information.

## 5.1 WOMEN

### *Representation in the Workforce*

In 1993, some 264,299 women were employed in the workforce<sup>1</sup> under the Employment Equity Act. Women's representation in the workforce increased from 44.74% in 1992 to 45.64 % in 1993. Although the total number of women in the workforce actually declined (by 2.33%) between 1992 and 1993, their overall representation increased because the total number of men declined even more (by 5.83%) in the same period.

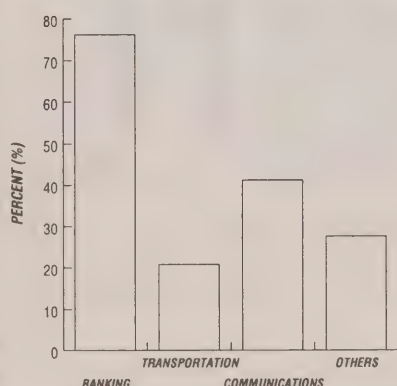
**REPRESENTATION OF WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (1991 CENSUS)**



Since 1987, the year employers began submitting their Employment Equity reports, the total number of women in the workforce under the Act has increased by 8.43%, and their representation rose by 4.70 percentage points. In 1993, the representation of women in the workforce was close to what it was in the Canadian labour force as a whole (45.9%) at the time of the 1991 Census.

During the same period (from 1987 to 1993), the representation of women working full-time in the workforce under the Act increased by roughly the same proportion (4 percentage points). Women occupied 41.52% of full-time jobs in 1993.

**REPRESENTATION OF WOMEN BY SECTOR, 1993**



The most significant increase in women's representation from 1987 to 1993 occurred in the Other sectors where women formed 27.58% of the workforce in 1993 — up from 21.38% in 1987. An important part of this increase is attributable to the growing number of women working full-time. In the Communications sector, the sector whose employment has grown most since 1987, women's representation has increased slightly from 39.64% in 1987 to 41.17% in 1993. This increase occurred in full-time work.

Ontario had the highest representation of women in the workforce under the Act (48.54%) in 1993. Manitoba and the Northwest Territories had the lowest rates, with 34.07% and 29.44%, respectively. The representation of women has increased in all provinces

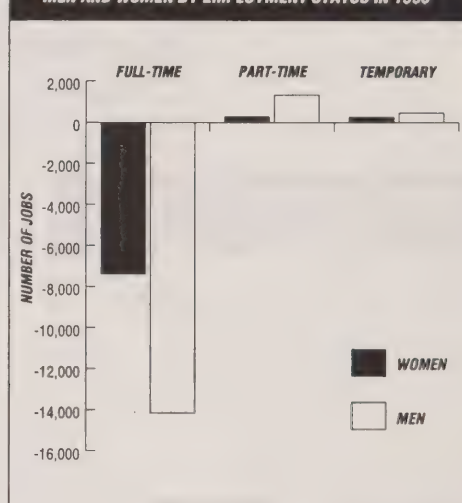
<sup>1</sup> See note 1 in the introduction of this chapter (p. 41) concerning the use of the terms workforce and Canadian labour force in this report.

since 1987, with the increase being slower in Alberta, Manitoba and British Columbia.

In 1993, women's representation in Census Metropolitan Areas ranged from 36.05% in Winnipeg to 55.20% in Regina. The high level of representation of women in Regina may be related to the fact that banks are by far the biggest employers in the workforce in that area.

Almost two-thirds of the increase in the representation of women in 1993 resulted from the fact that the total number of employees rose in Banking and Communications — two sectors in which women's representation was highest in 1993. The rest of the increase came from hiring and termination activities. Although employers terminated more women than they hired, they still managed to retain a higher proportion of women than men. The decline in employment for women was 2.53% in 1993, compared to 3.78% for men. The difference between these two rates of decline was larger than it was the previous year. The decline occurred only in full-time work.

**THE NET EFFECT OF HIRINGS AND TERMINATIONS FOR MEN AND WOMEN BY EMPLOYMENT STATUS IN 1993**



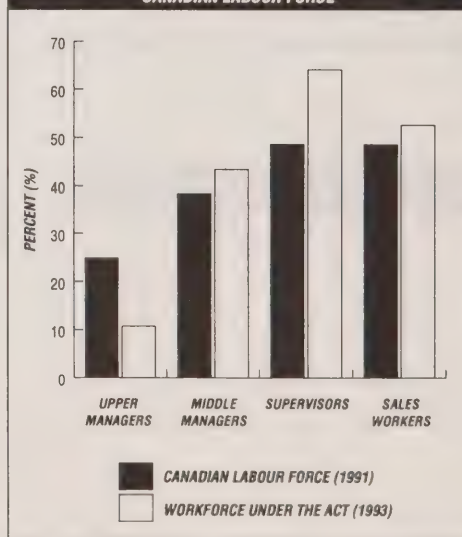
## Occupational Profile

The occupational distribution of women in the workforce under the Act reveals a high degree of segregation, just as it does in the Canadian labour force as a whole. In 1993, almost two-thirds of women in the workforce under the Act continued to be employed in clerical work, a slight reduction from 70.11% in 1987. Middle management and professionals were the second and third largest occupational groups where women were found; 13.92% and 5.42% of all women under the Act were employed in those occupations.

Significant changes in the distribution of women across occupations have occurred from 1987 to 1993. In Banking, the proportion of women working in middle- management occupations grew noticeably. In the Other sectors, a larger proportion of women were in the professionals and service work groups. During the same period, a higher proportion of women started working in services and semi-skilled jobs in Transportation.

Since 1987, the representation of women has increased substantially in upper-level and middle management, supervisory and sales occupations. With these increases, the representation of women in the workforce exceeded their repre-

**THE REPRESENTATION OF WOMEN IN SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS IN THE WORKFORCE AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE**



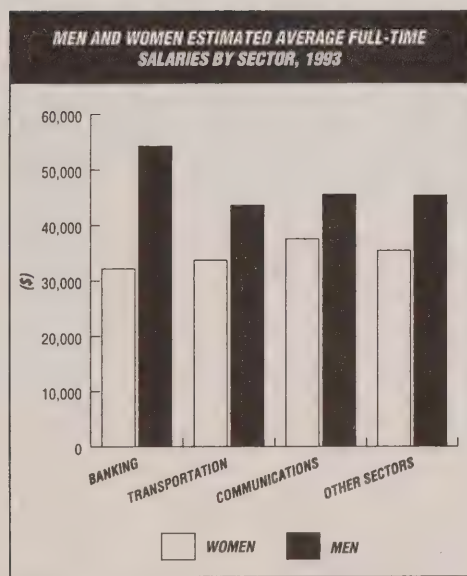


sensation in the Canadian labour force (in 1991) in all of these occupational categories except upper-level management.

Over the years, employers have increasingly tended to promote women from inside their own workforce rather than hiring them from outside. This trend continued in 1993, as 55.46% of all job openings filled by women were filled through promotions. This proportion was up from 45.21% in 1989.

Compared to men in the workforce, women acquired new jobs more often through promotions than through hirings in the following occupational groups: middle management, supervisors, professionals, clerical and sales work. The most significant difference occurred in sales occupations in which only 22.60% of men obtaining a new job were promoted, compared to 61.95% for women.

More women were terminated than were hired in nine of the twelve occupational groups in 1993. The exceptions were foremen/women, services and other manual work. Of the nine occupational groups for which employers terminated more women than they hired, the representation of women decreased in only two: sales and semi-skilled work.



### Salaries

In 1993, women working full-time in the workforce under the Act had an estimated average salary of \$34,221 (74.53% of that of men). This figure represents a small improvement over the previous year, when the estimated average salary for women was 73.94% of that of men. There has been a slow but continuing trend to narrowing the wage gap between men and women since 1987. In that year, women working full-time earned 70.74% of the estimated average salary of men. In the period between 1987 and 1992, the wage gap between men and women working full-time all year in the Canadian labour market has narrowed more rapidly (from 65.9% to 71.8%)<sup>2</sup>.

The difference was much more noticeable in the Banking industry where, in 1993, women working full-time earned only 59.31% of the estimated average salary of men. The difference was smaller in Communications, where women earned 82.45% of what men did. It was in this sector that the gap between the salaries of women and

<sup>2</sup> Statistics Canada, Earnings of men and women - 1992, Cat. no 13-217. The earning ratios in the Canadian labour market are provided to help the reader assess the progress achieved under the Act in narrowing the salary gap between men and women. However, the comparison of these two sets of figures should be limited to how the gaps between the earnings of men and women are narrowing or widening in the two universes. Differences in the industrial composition of the two universes and incompatibilities in the way average earnings are calculated prevent any further comparisons.

men narrowed most from the previous year. During the same period, the salary gap widened in Transportation and in the Other sectors. Since 1987, the gap has narrowed in each of the four sectors. However, the most significant changes occurred in the Other sectors and in Banking.

A higher proportion of women (22.09%) than men (6.59%) earned less than \$25,000 in 1993. Only 8.60% of all women in the workforce under the Act earned \$40,000 or more.

## 5.2 ABORIGINAL PEOPLES

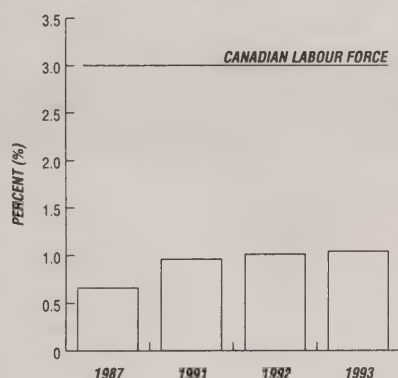
### *Representation in The Workforce*

In 1993, 6,030 Aboriginal peoples were employed in the workforce<sup>1</sup> under the Employment Equity Act. Aboriginal women formed 46.43% of this group. The

representation of Aboriginal peoples in the workforce did not vary much between 1992 and 1993, rising from 1.01% to 1.04% in that period. Although more than 2,100 Aboriginal peoples have joined the workforce over the seven-year period from 1987 to 1993, representation of this group has risen by less than half a percentage point (it was 0.66% in 1987). This small increase in representation in the workforce under the Act left Aboriginal peoples well below their representation of 3.0% in the Canadian labour force according to the 1991 Census of Canada.

Aboriginal peoples worked in part-time jobs more often than did all employees in the workforce under the Act; more than 17.38% of this group worked part-time, compared to 14.34% of the entire workforce. This was true for both Aboriginal men and women.

REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES  
IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE  
CANADIAN LABOUR FORCE (1991 CENSUS)



The representation of Aboriginal peoples in the workforce under the Act varied substantially among sectors, ranging from a high of 1.88% in the Other sectors, to a low of 0.88% in Banking. Their representation increased from the previous year in Banking and Transportation and remained unchanged in Communications. The Other sectors saw a decline in the representation of this group for the first time since 1987. Aboriginal men suffered from this decline in part-time jobs and Aboriginal women in part-time and temporary jobs. Although representation did decline in 1993, this sector still experienced the largest increase in representation of Aboriginal peoples over the seven-year period. (The second largest increase occurred in Transportation.)

From the first reporting year on, the representation of Aboriginal peoples in the workforce under the Act has increased in all provinces. However, it has increased at a higher rate in the Northwest Territories and the Yukon, where the representation was already the highest in 1987. It is important to note

<sup>1</sup> See note 1 in the introduction of this chapter (page 41) concerning the use of the terms workforce and Canadian labour force in this report.



**REPRESENTATION OF ABORIGINAL PEOPLES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND THE  
CANADIAN LABOUR FORCE SELECTED IN GEOGRAPHICAL AREAS**

	Total	Aboriginal Peoples	Representation
<b>WORKFORCE UNDER THE ACT (1993)</b>			
Yukon	406	31	7.64%
Northwest Territories	1,009	249	24.68%
<b>Total</b>	<b>579,068</b>	<b>6,030</b>	<b>1.04%</b>
<b>CANADIAN LABOUR FORCE (1991)</b>			
Yukon	18,500	3,540	19.1%
Northwest Territories	31,570	15,345	48.6%
<b>Total</b>	<b>15,509,250</b>	<b>462,470</b>	<b>3.0%</b>

that although the representation of Aboriginal peoples was high in the Northwest Territories and the Yukon (24.68% and 7.64% respectively in 1993) relative to other provinces, this group remained significantly underrepresented in the workforce covered under the Act in comparison with the available labour force. Indeed, Aboriginal peoples formed 48.6% and 19.1% of the labour force in those territories at the time of the Census.

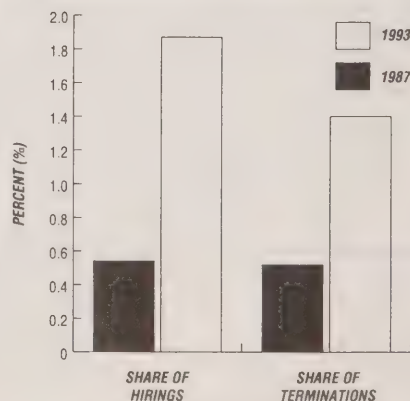
In 1993, employers improved the representation of Aboriginal peoples through hirings and terminations. Although they reported terminating (880) more members of this group than they hired (821), the net loss (59) was proportionally lower for this group than it was for the entire workforce under the Act. Indeed, employers under the Act terminated over 19,000 more employees than they hired in 1993. Accordingly, the net job loss suffered by Aboriginal peoples amounted to only 0.31% of the total. These job losses occurred in full-time occupations and in all industrial sectors. Aboriginal women lost jobs mostly in Banking, while men lost primarily in Communications.

More Aboriginal peoples were hired than were terminated in six of the twelve provinces and territories. The employment growth was most apparent in the Northwest Territories, primarily in Transportation.

Aboriginal peoples' total share of hirings (1.87%) increased slightly from 1992, while their share of terminations remained the same. Interestingly, only Aboriginal men saw their share of hirings increase, when it rose from 0.99% in 1992 to 1.07% in 1993. Aboriginal peoples' share of hirings into full-time occupations has declined since 1992; this decline occurred largely in the Communications sector.

Although Aboriginal peoples' share of hirings has tripled since the first reporting year, it has affected their representation only slightly because their share of terminations has also increased substantially. Members of this group have seen their rate of turnover increase rapidly since 1987 because, although

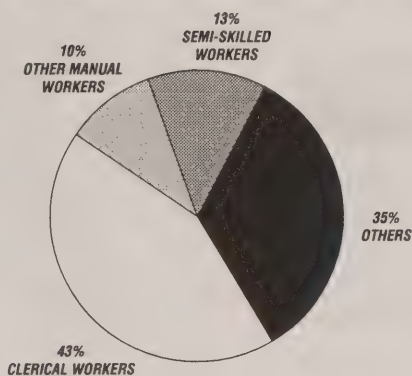
**SHARE OF HIRINGS AND TERMINATIONS  
FOR ABORIGINAL PEOPLES, 1987 AND 1993**



employers have hired more Aboriginal peoples, they have also had difficulties retaining them.

The increasing rate of turnover experienced by Aboriginal peoples means also that employers recruit them more and more from outside their own workforce. In 1993, employers under the Act recruited most Aboriginal peoples (65.63%) through external hiring activities. Generally, since 1990, employers have tended to fill a decreasing number of job openings by hiring people from outside their workforce. In 1993, they filled just over half (51.89%) of the total number of job openings through external hirings.

**DISTRIBUTION OF ABORIGINAL PEOPLES BY OCCUPATIONAL GROUPS, 1993**

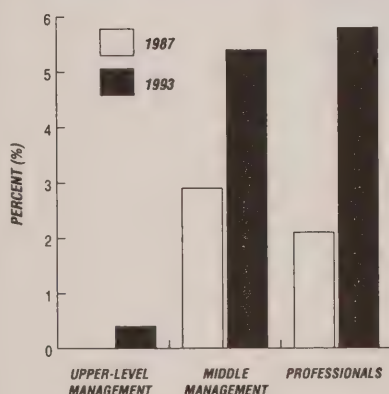


### Occupational Profile

In 1993, more than 65.52% of Aboriginal peoples were concentrated in clerical work, semi-skilled and other manual work, compared to 54.06% for the entire workforce. This concentration has remained unchanged since 1987.

Men and women have historically been concentrated in different occupations in the workforce under the Act. The same is true for Aboriginal men and women, but only more so. Almost 40% of Aboriginal men were concentrated in semi-skilled and other manual work, compared to 25.98% of all men in the workforce. Seventy percent of Aboriginal women were concentrated in clerical work, compared to 65.00% of all women. These trends were even more pronounced for clerical work in Banking and for semi-skilled and other manual occupations in Transportation and the Other sectors.

**OCCUPATIONAL DISTRIBUTION OF HIRINGS FOR ABORIGINAL PEOPLES, 1987 AND 1993 (SELECTED GROUPS)**



The representation of Aboriginal peoples increased from 1987 in all occupational groups, but remained well below the representation of the group in the Canadian labour force. The most important increases occurred in other manual work and foremen/women occupations, where the representation of the group was already relatively high. Aboriginal peoples' representation was the lowest in both management categories. Upper-level management was one of the three occupational groups where the representation of this group decreased in 1993.

Between 1987 and 1993, employers under the Act hired a growing proportion of Aboriginal peoples in management and professional occupations; this proportion more than doubled to reach 11.57% in 1993. However, the number of terminations in those occupations increased significantly, as much as to cancel the positive effect of hirings in the case of professionals. Despite this change in the hiring practices of employers, 71.74% of Aboriginal peoples

were hired into clerical, semi-skilled and other manual occupations in 1993, which was not that different from the 1987 figure (75.95%).

Aboriginal peoples' share of promotions was more than twice their representation in the technicians, services, semi-skilled and other manual work groups. In 1993, they were mostly promoted from within the workforce into middle management, supervisory and foremen/women occupations.

Hirings and terminations combined to cause employment to decline in six of the twelve occupational groups. The largest declines occurred in skilled, semi-skilled and supervisory occupations. Aboriginal women were affected the most in those occupations. This is important to note, since the representation of women was already low in skilled and semi-skilled work.

## Salaries

In 1993, the estimated average salary for Aboriginal peoples in permanent full-time employment was \$35,437. Aboriginal men earned \$39,148, or 85.26% of the estimated average salary of all men. The salary gap has been widening slowly since 1987. At that time, Aboriginal men earned 90.31% of what their non-Aboriginal counterparts earned. The salary gap between Aboriginal men and all men was more pronounced in Banking, where Aboriginal men earned 76.35% of the estimated average salary of all men, and it was less pronounced in Communications, where they earned 91.31% of this salary.

**AVERAGE SALARIES OF ABORIGINAL PEOPLES WORKING  
FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF ALL EMPLOYEES  
SALARIES BY SEX 1987, 1992 AND 1993**

	<i>MEN</i>	<i>WOMEN</i>
<i>1987</i>	90.31	92.22
<i>1992</i>	86.37	88.69
<i>1993</i>	85.26	87.90

Aboriginal men remained concentrated in lower paying jobs, with 11.98% of them earning less than \$25,000 compared to 6.59% of all men.

Aboriginal women earned \$30,070 on average, i.e., 87.87% of the estimated average salary of all women. For Aboriginal women, the salary gap was largest in Transportation, where their estimated average salary reached 77.07% of that of all women and lowest in Communications, where it was 90.66%.

The salary gap between Aboriginal women and all women has been increasing since 1987. That year, Aboriginal women earned, on average, 92.22% of what all women working full-time earned. Different factors could help explain this trend. For example, the average salary of a group could decline temporarily if its members were hired into lower-paid, entry level positions.



## 5.3 PERSONS WITH DISABILITIES

### *Representation in the Workforce*

In 1993, the representation of persons with disabilities in the workforce<sup>1</sup> under the Act was 2.56% — virtually unchanged from 1992 levels. Their representation was 1.59% in 1987, the first reporting year, and the increase since then has occurred very slowly. The representation of persons with disabilities in the workforce under the Act was well below the level of 6.5% observed in 1991 for the Canadian labour force<sup>2</sup>.

Some 51.88% of the group were men, and 48.12% were women. The representation of women in this group was, therefore, slightly higher than it was for the entire workforce under the Act (45.64%). A higher proportion of men with disabilities worked full-time (94.00%) than did men in the entire workforce under the Act (91.18%).

In 1993, the representation of persons with disabilities ranged from 1.80% in Transportation, to 3.85% in Banking. Almost three quarters of women with disabilities worked in Banking compared to slightly more than 50% of women in the entire workforce under the Act. Although men with disabilities were more evenly distributed across the sectors than were women, they were also more concentrated in Banking than were all men in the workforce (24.61% compared to 13.79%).

Transportation was the only sector in which the representation of persons with disabilities has increased over 1992 levels. However, it was in Banking that the representation of the group has increased most since 1987; the change was attributed to an increase in the rate of self-identification. The representation in Banking increased for both men and women with disabilities.

The representation of persons with disabilities was highest in the Yukon (4.93%), Nova Scotia (3.39%), Alberta (3.39%), and in the Census Metropolitan Area

<sup>1</sup> See note 1 in the introduction of this chapter (p. 41) concerning the use of the terms workforce and Canadian labour force in this report.

<sup>2</sup> Data on persons with disabilities in the Canadian labour force are derived from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS). For this group, the data refer to those aged 15 to 64 who worked anytime between 1986 and 1991.

of Regina (4.31%). The increase in the representation of persons with disabilities between 1987 and 1993 was highest in the Yukon and Regina.

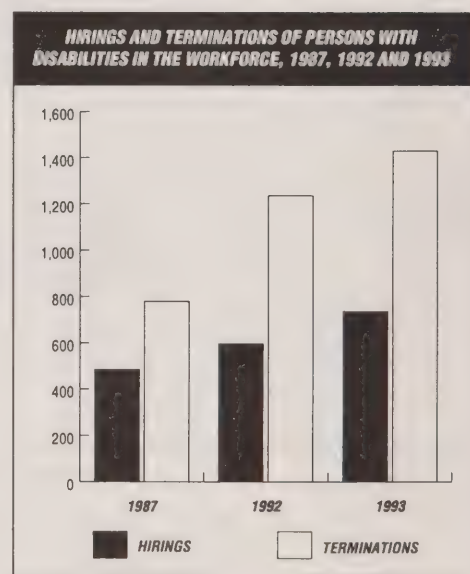
Over the years, employers under the Act have hired relatively few persons with disabilities. Although the proportion of persons with disabilities who have been hired has more than doubled between 1987 and 1993, this proportion (1.68%) remained well below the representation of the group in the entire workforce under the Act (2.56%) and in the Canadian labour force (6.5%). Furthermore, a substantially higher percentage of members of this group were terminated (2.27%) than were hired<sup>3</sup>.

Again this year, employers had difficulty retaining persons with disabilities in their workforce. Relative to all other employees, persons with disabilities experienced the most significant employment decline because fewer of them were hired than were terminated. The decline was 4.45% compared to 3.21% for the entire workforce. Nevertheless, the representation of persons with disabilities has changed little between 1992 and 1993 because changes in the mix of employers reporting under the Act and improved self-identification have compensated for losses resulting from the combined effects of hirings and terminations. In 1993, these losses were confined to full-time work, with part-time employment growing by 2.21%.

Only 395 persons with disabilities were hired in full-time occupations in 1993, while 1,133 were terminated, resulting in a net loss of 738 full-time jobs for this group. Full-time employment declined most substantially in Communications, and least in Banking.

In all provinces except Newfoundland, employers terminated more persons with disabilities than they hired. The resulting employment decline was more substantial in the following provinces and territories: the Northwest Territories, the Yukon, Alberta, Manitoba and Quebec. In the first three cases, Communications largely accounted for the decline. In Manitoba and Quebec, the decline occurred primarily in Transportation.

Of the total number of persons with disabilities who filled new jobs in 1993, most (59.01%) were promoted from within, as opposed to being hired from outside. This pattern was consistent with that observed in the workforce as a whole, although the proportion of persons with disabilities hired from outside has been growing in the last two years.



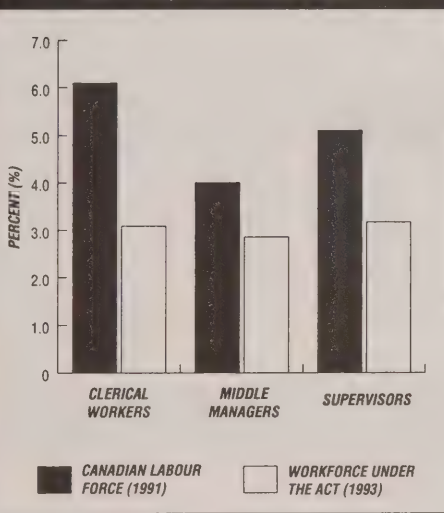
<sup>3</sup> Data from the Health and Activity Limitations Survey show that the rate of disability increases with age; the same pattern should exist in the workforce under the Act. Therefore, as the workforce ages, a number of employees develop a disability, self-identify, and eventually retire. These individuals appear in the terminations data without ever showing as hirings, thereby widening the difference between the number of people in this group that were hired and terminated.

Women with disabilities got promoted at a higher rate than men in this group. Almost 62% of women with disabilities filling new job openings were already employed by the firm and got promoted, while this proportion was 55.05% for men in this group in 1993.

### ***Occupational Profile***

Persons with disabilities were highly concentrated in middle management and clerical occupations in 1993. This was especially true for women with disabilities, with 85.82% of them working in these two groups. Men with disabilities also held a considerable number of skilled and semi-skilled jobs. All told, 72.15% of men with disabilities worked in those four occupational groups (i.e., middle management, clerical, skilled and semi-skilled).

**REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES  
IN SELECTED OCCUPATIONAL GROUPS IN THE WORKFORCE  
AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE**



In 1993, the level of representation of persons with disabilities was relatively high in three occupational categories: supervisors (3.17%), clerical work (3.09%) and middle management (2.86%). Since the first reporting year, the most significant increases in representation have occurred in these categories. Despite these increases, the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act remained well below their representation in the entire Canadian labour force in these occupations. In 1991, persons with disabilities held 5.1% of supervisory positions, 6.1% of clerical and 4.0% of middle management jobs in the Canadian labour force.

In 1993, a relatively high proportion of persons with disabilities filled positions in certain occupations through being promoted, rather than being hired from outside, as compared to all employees in the same occupational groups. This was especially true for upper management, professionals, foremen/women and skilled workers groups.

More persons with disabilities were terminated than were hired in all occupational groups in 1993. The resulting job losses were substantial for clerical, middle management and skilled workers. In the Communications sector, jobs were lost in all of these three groups. Banking accounted for many losses in clerical work, and Transportation for many in skilled work.

In part-time work, slightly more persons with disabilities were hired than were terminated in a number of occupational groups. This was especially the case for semi-skilled and other manual work groups. Men with disabilities benefited most from this positive effect.

The only year in which more persons with disabilities were hired than were terminated was 1989. In that year, the excess of hirings over terminations



occurred primarily in part-time clerical work, as well as in sales occupations. The only other year in which a similar pattern emerged was 1987, when hirings exceeded terminations in the other manual workers group.

## Salaries

The estimated average salary of men with disabilities working full-time was \$45,063 in 1993, or 98.14% of the average salary of all men in the workforce under the Act. That percentage represents a slight decrease from the previous year.

The estimated full-time average salary of men with disabilities was almost equal (99.45%) to that paid to all men in the Banking sector, which had the narrowest salary gap. The gap was widest in Communications, in which the estimated full-time average salary paid to men with disabilities was 93.18% of that paid to all men in the sector. The gap has narrowed in Banking and in the Other sectors since 1987.

AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF ALL EMPLOYEES SALARIES BY SEX AND BY SECTOR 1987, 1992 AND 1993						
	MEN			WOMEN		
	1987	1992	1993	1987	1992	1993
<i>All Sectors Combined</i>	97.69	98.27	98.14	94.74	95.45	94.95
<i>Banking</i>	96.04	98.72	99.45	96.58	98.21	97.82
<i>Transportation</i>	99.96	96.99	95.61	99.74	100.94	98.62
<i>Communications</i>	95.16	94.09	93.18	96.67	96.62	94.95
<i>Other Sectors</i>	90.58	94.13	95.17	93.86	91.48	92.63

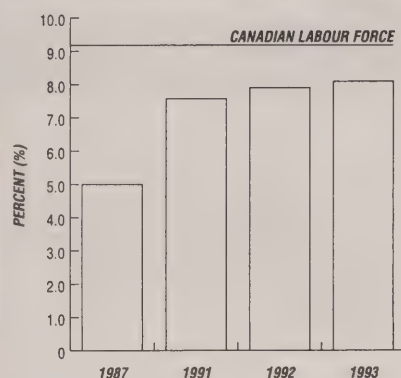
For their part, women with disabilities working full-time earned \$32,493 on average, i.e., 94.95% of the estimated average salary of all women. Again, this figure represented a slight decrease from the previous year, when it was 95.45%.

Despite their low representation in Transportation, the average salary for women with disabilities was the closest to all women's estimated average salary for that sector. The Other sectors had the widest salary gap. Since 1987, the gap has narrowed for women in the Banking sector.

More women with disabilities (25.88%) were concentrated in the lower-paying range (under \$25,000) than were all women in the workforce (22.09%). This was also the case in the Banking sector. Conversely, only 6.37% of women with disabilities earned \$40,000 or more compared to 8.60% of all women. Their concentration was lower than for all women in the top salary ranges in all sectors.

## 5.4 MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES

REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORKFORCE AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE UNDER THE ACT (1991 CENSUS)



### Representation in the Workforce

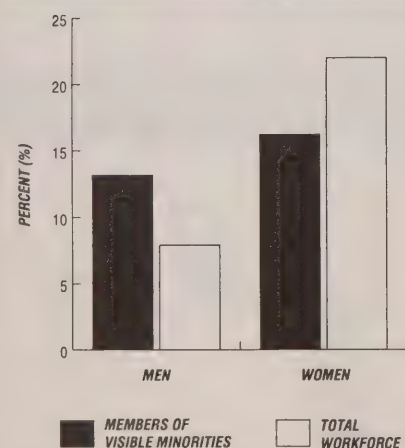
In 1993, employers covered under the Employment Equity Act reported employing 46,822 members of visible minorities, 55.32% of whom were women. This group represented 8.09% of the workforce under the Act<sup>1</sup>, a slight increase from 7.90% in 1992. Members of visible minorities were underrepresented in the workforce under the Act when compared to the entire Canadian labour force, where their representation was 9.1% according to the new data from the 1991 Census.

For the first time since 1987, the number of visible minority members working under the Act declined (by 2.02%). Nevertheless, this decline was small, given that the workforce as a whole declined by 4.27%.

Fewer than 15% of members of visible minorities were working part-time, which was similar to the proportion of part-time employees in the workforce in general. However, the picture is very different when men and women in this group are considered separately: only 16.21% of visible minority women worked part-time, compared to 22.01% of all women; but more than 13.17% of visible minority men were working part-time, compared to only 7.91% of all men. The situation for visible minority women is largely attributable to the Banking sector, where a substantially smaller proportion of them than all women was working part-time. In the case of visible minority men, the fact that the proportion working part-time was significantly higher than it was for all men in the Communications and Transportation sectors helps to explain their relatively high concentration in part-time jobs.

The group's representation varied substantially among industrial sectors, ranging from a high of 13.39% in Banking, to a low of

SHARE OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES AND OF TOTAL WORKFORCE WORKING PART-TIME BY SEX FOR 1993



<sup>1</sup> See note 1 in the introduction of this chapter (p. 41) concerning the use of the terms workforce and Canadian labour force in this report.

4.33% in Transportation. Between 1992 and 1993, its representation increased in all sectors except the Other sectors, where it declined. This decline primarily affected women, and it occurred in part-time work. Significantly, the representation of visible minority men increased primarily in the Transportation sector in part-time and temporary occupations. However, for visible minority women it increased in Banking, Transportation and Communications.

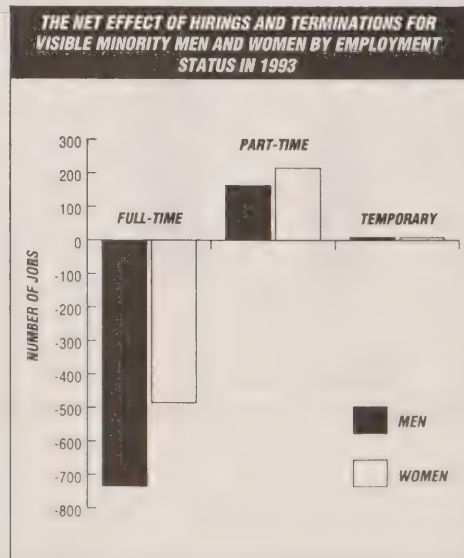
Members of visible minorities in the workforce under the Act were highly concentrated in two locations in Canada. Over 70% were working in Toronto and Vancouver, compared to 32.27% for the entire workforce under the Act. The table below shows that this concentration of visible minorities in Toronto and Vancouver existed also in the Canadian labour force, although to a lesser extent.

DISTRIBUTION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND THE CANADIAN LABOUR FORCE IN SELECTED GEOGRAPHICAL AREAS				
Geographical Areas	WORKFORCE UNDER THE ACT (1993)		CANADIAN LABOUR FORCE (1991)	
	Total Workforce (%)	Visible Minorities (%)	Total Labour Force (%)	Visible Minorities (%)
Toronto	23.34	56.49	15.35	41.29
Vancouver	8.93	14.66	6.21	15.25
Rest of Country	67.73	28.85	78.44	43.46
<b>Total</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

Since last year, their representation increased slightly in all provinces and territories, except the Northwest Territories and Quebec. In the Census Metropolitan Areas, the group's representation has not changed significantly. Compared to their share of the Canadian labour force, members of visible minorities were underrepresented in all geographical areas covered by the Act, except in the Yukon. Indeed, members of this group represented 4.19% of the workforce in 1993, compared to 2.4% in the Canadian labour force in this territory.

In 1993, members of visible minorities experienced the largest net loss of jobs (827) since 1987. Last year, 3,688 were hired, and 4,515 were terminated. However, this net loss was small, compared to the 19,210 jobs lost in the entire workforce under the Act. The only other year since 1987 in which more visible minority members were terminated than were hired was 1991.

About 63% of the increase in the representation of members of visible minorities in the workforce resulted from hirings and terminations. Employers did terminate more members of this group than they hired. However, the proportion of group members retained was larger than it was for the rest of the workforce. The remainder of this group's increase can be attributed both to greater



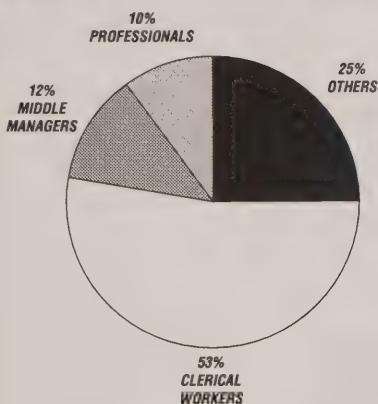


rates of self-identification, and to changes in the mix of employers reporting this year.

The job losses of this group occurred in full-time employment, and men were more affected by these losses than were women. The Communications sector accounted for more than 65% of lost jobs, and the Banking and Transportation sectors accounted for the rest.

In 1993, employers under the Act mostly promoted (54.08%) members of visible minorities from inside, as opposed to hiring them externally. This was especially the case in Banking where 70.20% of members of this group filling new jobs were promoted.

**DISTRIBUTION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES  
BY OCCUPATIONAL GROUPS, 1993**



### ***Occupational Profile***

The distribution of members of visible minorities among occupations has not varied much since the first reporting year. However, in 1993, significantly more members of this group were working in the other manual occupational group. That year, the most important occupational groups (in terms of the number of visible minority members employed in them) remained clerical work, middle management and professionals. These occupational groups, respectively, accounted for 51.75%, 12.48% and 10.46% of visible minority members.

Both men and women members of visible minorities were more concentrated in professionals, supervisors, clerical and other manual work than were other employees.

The representation of members of visible minorities increased in all occupational groups between 1992 and 1993, except in services and skilled occupations. Since 1987, the representation of members of this group has increased primarily in other manual, professional, supervisor and clerical occupations. In fact, in 1993, in the last three of these occupational groups, the group's representation exceeded its representation in the Canadian labour force.

Since 1987, the extent to which the representation of visible minorities has improved has varied markedly between the upper-level and middle management occupational categories. On one hand, by 1993 the group had made significant progress in middle management, where its representation had almost reached the level observed in the Canadian labour force. However, in upper-level management, progress has been much slower. In that occupational group, the representation of members of visible minorities in 1993 was only half of what it was in the Canadian labour force in 1991, according to Census data.

In 1993, the hiring and termination activities of employers resulted in more employment for members of visible minorities in four of the twelve occupational groups. The most important increase was in other manual work. Visible minority members accounted for 12.38% of all people hired in that occupational group in 1993, while they accounted for only 9.24% of those terminated. Significantly, the employment increase in other manual work primarily benefited visible minority men in Communications and the Other sectors.

In 1993, upper management was one of the most important areas in which employment declined for this group; 12 more people were terminated than were hired in this occupational group. In fact, hirings of members of visible minorities in upper management have decreased by more than half from 1987 to 1993. The Banking sector has accounted for most of this decrease. Employment of members of visible minorities also declined in professionals. Here, the decline may be explained by the fact that there was a large increase in the number of visible minority members terminated. Four times the number of members of this group in the professionals category were terminated in 1993 as were terminated in 1987.

More members of visible minorities were recruited into blue-collar, technical, sales and services jobs through external hirings than through promotions. A relatively high proportion of members of this group who were recruited into sales, skilled and other manual work, were hired from outside, compared to the proportion of all employees in these occupational groups.

## Salaries

In 1993, members of visible minorities working full-time earned an estimated average salary of \$37,481. Men in this group earned \$42,808, or 93.23% of the average salary of all men. This salary gap has widened significantly since 1987, at which time men in this group were earning 98.16% of the estimated average salary of all men. The gap has been widening in all sectors. In Communications and the Other sectors, visible minority men earned less than the estimated average salary of all men in 1993, whereas they were earning more than were all men in 1987.

**AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES  
WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF ALL EMPLOYEES  
BY SEX, 1987, 1992 AND 1993**

	MEN	WOMEN
1987	98.16	96.22
1992	93.98	96.71
1993	93.23	96.52

In 1993, some 11.56% of men in this group earned less than \$25,000, compared to 6.59% for all men. In the top salary ranges however, the difference was less substantial; 24.69% of men in this group earned \$40,000 or more, compared to 29.03% for all men.

Visible minority women who worked full-time earned an estimated average of \$33,030. This figure represented 96.52% of the estimated average salary of all women. In contrast to the salary gap for men in this group, the salary gap for women has narrowed slightly since 1987. In Banking, visible minority women earned virtually the same salary as did all women. The salary gap was widest in the Other sectors, where women in the visible minorities earned 93.60% of what all women working full-time earned.





## **6 ASSESSMENT OF EMPLOYERS' RESULTS**

### **6.1 INTRODUCTION**

This report assesses how well each employer has done in achieving an equitable workforce<sup>1</sup> during the reporting year ending December 31, 1993. This chapter briefly describes the methodology used to assess employers' performance and explains how to interpret the results. It then discusses the results of employers' efforts in relation to employment equity for 1993. Finally, this chapter provides the rankings or "scores" of employers for each designated group.

This year, two factors (in addition to their employment equity performance) have affected employers' scores. The assessment uses 1991 Census data for the first time; these data show that the level of representation of all four designated groups<sup>2</sup> has increased. Second, the assessment methodology was changed slightly to better reflect the regional distribution of each employer's workforce by including Census Metropolitan Areas. A brief technical note at the end of this chapter describes the change.

Every year, employers covered under the Employment Equity Act file a statistical profile of their workforce with Human Resources Development Canada. These reports contain two kinds of information:

- a picture of an employer's workforce detailing the current situation of the four designated groups by occupational categories and salary ranges; and
- a detailed account of hirings, promotions and terminations for the designated groups that took place during the reporting year covered by the employer's report.

---

<sup>1</sup> See note 1 in the introduction of Chapter 5 (p. 41) concerning the use of the terms workforce and Canadian labour force in this report.

<sup>2</sup> The chapter "Designated Groups in the Canadian Labour Force" in this report describes what changes have occurred in the representation of designated groups between the 1986 and 1991 Censuses.

The assessment published here is based entirely on the numerical data contained in employers' statistical reports. This assessment consists of two separate rankings that reflect the two types of information found in these reports — i.e., the current situation of designated groups and the amount of progress achieved over the year in implementing employment equity.

This assessment does not consider the degree of difficulty an employer has encountered in achieving an equitable workforce. To do so would require highly qualitative information on the current and future status of the company, the individual occupations within each company and problems encountered in accommodating designated group members. We do not have such detailed information.

## 6.2 RANKING METHODOLOGY

The assessments of employers presented in this chapter are based on five indicators<sup>3</sup>. Each employer receives two separate rankings for each of the four designated groups. Each ranking appears as a capital letter — either A, B or C.

### **Ranking I**

The first letter, Ranking I, reflects the situation of the designated group in the company's workforce at the end of the reporting year. It shows whether designated group members are disadvantaged — in their representation, occupational distribution and salary distribution — in a company's workforce.

Ranking I measures (i.e., assesses) the designated group members' situation according to three indicators:

- **Indicator one** is the basis for assessing whether the total number of members of a designated group working for an employer is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce matches the group's representation in the entire Canadian labour force, according to Census data<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> For more information on the five indicators and the way they are added together into Rankings I and II, see the chapter "Assessment of Employers' Results" in the 1991 or 1992 Annual Report Employment Equity Act. These reports contain a full description of the assessment methodology. If you want more information on this methodology and do not have access to the 1991 or 1992 reports, please see the end of the Summary of Findings in this report for details on how to obtain this information.

<sup>4</sup> In order to compensate for variations in the number of designated group members available to each employer in different regions, we have weighted the Census data. This year we weighted the data according to 20 regions: 10 provinces, 2 territories and 8 major cities, i.e., the 8 designated Census Metropolitan Areas. (Until last year we weighted the data according to only 12 regions — the 10 provinces and 2 territories).

See the technical note at the end of this chapter for further details on this indicator — how it has been changed since last year and a discussion of how this change may potentially affect employers' results.



- **Indicator two**<sup>5</sup> compares the occupational distribution of members of a designated group with that of other employees in a company. The objective is to see if the jobs group members occupy are equivalent or comparable to those held by other employees in the same organization.
- **Indicator three**<sup>5</sup> compares the salaries paid to members of a designated group with those paid to other employees in an organization in order to determine whether employees from the group were paid salaries comparable to others.

The results of these three indicators are added together to arrive at Ranking I. An employer who receives an "A" has a workforce in which a designated group is relatively well represented — in both level and quality of representation. However, an employer who receives a "C" has a workforce in which a designated group is poorly represented. An employer ranked "B" has a workforce that might include a range of cases that could, for example, exhibit either a relatively adequate level of representation in primarily low status, low-paying jobs or a low level of representation in high status, well-paying jobs.

### ***Ranking II***

The second letter, Ranking II, reflects the progress an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. Ranking II assesses progress against two indicators:

- **Indicator four** is the basis for measuring whether (and to what extent) an employer has succeeded in increasing the representation of a designated group in his or her workforce. This indicator is used to calculate the rate of increase in the representation of designated groups using data on the number of people an employer has hired or terminated during the year.
- **Indicator five** shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group had with the representation of the group in the employers' workforce.

<sup>5</sup> Indicators 2 and 3 are used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities.

The results of the two indicators are added together to arrive at Ranking II. An "A" indicates that the current situation of a designated group within a company has improved. A "B" indicates either little progress or no change. A "C" signals that the situation of a group's members has deteriorated during the reporting year.

Readers should always consider the two ranking results together. Although these rankings are calculated independently, they are closely related. A low result (i.e., a "C") on Ranking I indicates that remedial action is needed. Therefore, an employer would need a higher result on Ranking II (i.e., an "A") before the situation of a designated group could be said to have improved. Conversely, if an employer achieves a high result on Ranking I, indicating that the situation of a designated group at the end of the reporting year was relatively good, a high result on Ranking II is not as critical.

### **6.3 HOW TO READ THE LIST OF RESULTS**

Each employer covered under the Employment Equity Act is listed by its legal name along with its assessment results for each designated group. Two results (i.e., results for Rankings I and II) are given for each designated group. "A" represents the highest "score" and "C" the lowest.

An asterisk to the right of the second result indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of the designated group. In such cases, Ranking I is based solely on the first indicator (the overall representation of the designated group). Employers who reported having no members of designated groups in their workforce have been assigned the score "0".

The number of employees for each employer appears in the first column after its legal name. A series of codes to the left of the employer's legal name signal compliance problems:

- "P1" signals that the Department questioned the validity of the self-identification questionnaire the employer used to survey persons with disabilities.
- "P2" signals that the Department questioned the validity of the self-identification questionnaire the employer used to survey persons with disabilities and that the employer has agreed to modify the questionnaire.

Any other issue relating to an employer's results or statistical report is dealt with separately in a footnote.

Name		Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
<b>BANKING SECTOR</b>						
	BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	243	BB	0	CC*	AA
	BANK OF AMERICA CANADA	496	AA	CC*	CB*	AA
	BANK OF CANADA	2372	BC	CA	BC	AB
	BANK OF MONTREAL	27,821	BB	CB	BC	AB
P1	BANK OF NOVA SCOTIA	27,769	BC	CA	AC	AA
	BARCLAYS BANK OF CANADA	299	CC	CB*	BB	AA
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	43,471	BC	CC	BC	AA
	CANADIAN WESTERN BANK	172	BA	CB*	0	CB
	CITIBANK CANADA LIMITED	831	BC	CB*	CB*	AA
	CREDIT LYONNAIS CANADA	113	BB	0	0	CC
	CREDIT SUISSE CANADA	175	BC	0	CB*	BC
	HONGKONG BANK OF CANADA	3,509	BB	CC	BB	AA
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	3,283	BB	CB*	CB*	BB
	MANULIFE BANK OF CANADA	269	BA	0	0	CB
P1	NATIONAL BANK OF CANADA	14,309	BB	CB	BC	CC
	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	133	BB	0	0	0
	NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	370	BB	0	0	AB
P1	ROYAL BANK OF CANADA	48,993	BB	CC	AC	AB
	SOCIETE GENERALE (CANADA)	117	BC	0	0	CB*
	SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	172	BA	0	CC*	BC
P1	TORONTO-DOMINION BANK	27,559	BB	CC	AC	AB
<b>TRANSPORTATION SECTOR</b>						
	A.J. BUS LINES LTD.	161	BB	CC*	0	0
	A.W. FOSTER & SONS LTD.	127	CB*	0	0	0
	ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	237	CC*	BA*	AB	CA*
	ADBY TRANSPORT LIMITED	102	CC*	AB*	CB*	CC*
	AIR ALLIANCE INC.	319	CC	CB*	CB*	BB*
	AIR ATLANTIC LTD.	530	BA	CC*	CC*	CC*
	AIR CANADA	20,153	CA	BB	BC	BA
	AIR CREEBEC INC.	201	CB	BC	CC*	CB*
	AIR FRANCE	141	BA	0	0	CB*
	AIR INUIT (1985) LTD.	318	CC	BB	0	CC*



<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
AIR NOVA INC.	576	CC	CC*	CB*	CB
AIR ONTARIO INC.	745	CB	CB*	CC*	BB
AIR TRANSAT A.T. INC.	1,206	BB	0	0	CB
AIRBC LIMITED	1,171	CB	CB*	CC*	CB
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	339	CA*	0	CC*	0
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1,101	CA	BC	BC	BC
AMERICAN AIRLINES INC.	334	AB	BB*	0	CB
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	408	BA	AB*	CB*	CC*
AMR GROUND HANDLING SERVICES	287	CC	CC*	CB*	AC
ARMOUR TRANSPORT INC.	269	BA	CC*	CC*	AB*
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	552	CB	CC*	CB*	CC
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	326	CA	CB*	CB*	BC
ATLANTIC TOWING LIMITED	183	CB*	CB*	0	AB*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	520	CC	CA*	CC*	CB
AUTO HAULAWAY INC.	1,237	CC	AB	CC*	BC
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	273	CB	BB	CB*	BA
BIG HORN TRANSPORT LTD.	120	CC*	CC*	AC	CB*
BLANCHARD TRANSPORT LTD	156	CA*	CB*	CB*	CB*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	574	CB	CA	CC*	AB
BRITISH AIRWAYS PLC	216	AA	0	CC*	BC
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,587	CC	CC	BA	BC
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	201	BB	CA*	CC*	BC
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD INC.	119	CC*	0	0	BA*
BYERS TRANSPORT LIMITED	495	CA	CB*	CB*	CC*
P1 CAE AVIATION LTD	685	CB	CC*	AC	AB
CALGARY AIRPORT AUTHORITY	140	CB	AA*	CB*	CB*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	147	CA	CA	CC*	CC*
CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	856	BC	0	CC*	BC
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	204	AB	CB*	CB*	CC*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	383	CB	CB*	CB*	BC
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	170	BA	CC*	CC*	BC
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	438	CA	CC*	CC*	CC*
CANADA PORTS CORPORATION	281	BA	BB	CA*	CA*
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	457	CB	CC*	CC*	AC

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	17,505	BC	CB	BC	BA
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	208	CA	CC*	CC*	CC*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1163	CB	BC	CC*	CB
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	835	CB	CB*	CC*	BA
P1 CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	27,684	CB	BA	BC	BB
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	3,187	CB	BB	BB	BA
CANADIAN PACIFIC LIMITED	218	BC	0	0	BC
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	211	CA	CB*	CB*	BA
CANPAR TRANSPORTATION LTD	1,592	CA	CC*	BB	CC
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	211	AA	0	CB*	0
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	105	BB	0	CC*	AA
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	135	BB	CC*	0	AC
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	415	CB	CC*	CC*	CB*
CHARTERWAYS TRANSPORTATION LIMITED	2,678	AC	CC	CB	CB
CONAIR AVIATION LTD.	321	CA	CA*	CC*	CC*
CONSOLIDATED AVIATION FUELLING AND SERVICES INC.	312	CA*	BA*	CA*	AB
CP RAIL, DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	19,357	CB	BC	BA	BC
CSX TRANSPORTATION INC.	151	CC*	0	0	0
DAY & ROSS INC.	1,456	CA	CB*	CB	BA
DELTA AIR LINES INC.	552	BC	CC*	CC*	BC
DIXON VAN LINES LTD.	197	CA	BA*	0	CA*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	153	BA	CB*	CC*	CB*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	251	BA	CC*	CC*	AA
EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.	111	CC	CC*	0	CB*
ERB TRANSPORT LIMITED	746	CC	CB*	BC	CA
EXECAIRE INC.	161	CB	CC*	0	CA*
FEDNAV LIMITED	105	BB	0	CB*	AA
FIELD AVIATION COMPANY INC.	574	CB	CC*	CC*	AA
G.D. EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	332	AC	CB*	CC*	AA
GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	251	CA	CC*	CC*	AA
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2,207	CA	CC	0	BB
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	253	CB	CB*	BC	CC*
GROUPE TRANSPORT CABANO INC. <sup>6</sup>	1,934				
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	295	CB	AC	CC*	CB*

<sup>6</sup> Although this employer's report was included in the database for this report, the data could not be used in this assessment. A new report was filed too late to be included here.

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	169	0	0	0	CC*
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LIMITED	200	CC	0	0	AB*
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1,440	BA	CC*	BC	AB
IMPERIAL OIL LIMITED	165	CB*	BC*	0	CC*
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	116	BC	0	0	AB
INNOTECH AVIATION LTD	380	CC	CC*	CC*	AA
INTER-CANADIAN (1991) INC.	421	CB	CB*	0	CB*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	202	BA	0	CC*	AA
INTERNATIONAL SEALAND SHIPPING SERVICES LIMITED	101	AA	0	CC*	AC
INTERPROVINCIAL PIPE LINE INC.	830	CA	CC*	BC	BB
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	281	BC	CB*	CC*	AB
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	193	CA	CB*	CB*	CB*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	446	CA	CC*	0	CC*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY	125	CC*	AA*	CC*	CC*
KLEYSER TRANSPORT LTD.	846	CB	AB	BC	BA
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	277	BB	0	CB*	AA
LAIDLAW CARRIERS INC.	296	CB	CC*	CB*	CC*
LOGISTEC CORPORATION	131	CB	0	CB*	0
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	212	BA	0	0	AB
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	397	BB	AA	CB*	CC*
MARINE ATLANTIC INC.	2,631	CA	CB*	BA	AB
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	2,202	CB	CC*	BC	CC
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	190	CB*	CB*	0	CC*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	213	CA*	AA*	AB	CA*
MEYERS TRANSPORT LTD	318	CA	CB*	CC*	CC*
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,049	CB	CC*	BB	CC*
MONTREAL AIRPORTS	638	CB	CC*	CC*	CC*
MONTREAL PORT CORPORATION	365	CA	CC*	CC*	CC*
MONTREAL SHIPPING INC.	208	CC	CC*	CB*	BB
MULLEN TRUCKING LTD.	367	CA	AB	CB*	CB*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	285	CB	CC*	CB*	BB
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	230	CA	CA*	0	AA
N. YANKE TRANSFER LTD.	312	BC	CA*	0	CA*
NESEL FAST FREIGHT INC.	186	CB	CB*	0	CB
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	375	CB	0	CC*	0



<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	134	BB	CB*	0	CA*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	361	CC	CA	0	CC*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	271	CB	AA*	CA*	CC*
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	161	CA	0	CC*	CC*
O.K. TRANSPORTATION LIMITED	162	CA*	CC*	AB	BB
OCEAN SERVICES LIMITED	198	0	0	0	AC*
ONTARIO EXPRESS LTD.	471	CB	CB*	0	CC
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2,204	BB	AB	AA	AA
PAUL'S HAULING LTD.	255	CC	CC*	0	CC*
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	597	BA	BB	CB*	BB
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	553	AC	AC	BC	BB
POLE STAR TRANSPORT INC.	193	CC	AA*	CA*	0
PORTER TRUCKING LTD.	157	CC	CC*	CB*	CC*
PROVINCIAL AIRLINES LTD.	126	CC	CB*	CA*	AA*
PROVOST BULK TRANSPORT INC.	672	CA	CC*	CB*	BB
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	653	CB*	BC*	0	0
REIMER EXPRESS LINES LTD.	1,186	CA	BC	BB	CA
RIVTOW MARINE LIMITED	442	CC	BB	BC	BC
ROYAL AVIATION INC.	294	CB	0	0	CB
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	154	CA	CB*	CB*	CB
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	313	CA	CB*	BC	CB*
SEASpan INTERNATIONAL LTD.	926	CB	AA	AC	BB
SHARP BUS LINES LIMITED	141	AA	AA*	0	0
SMT (EASTERN) LIMITED	132	CC	AB*	CB*	0
SOCANAV INC.	466	CA	BC*	CC*	AB
SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	439	CB	AA	CB*	AA*
ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	1,041	CA	BB	AC	BA
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	114	BA	0	0	0
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	148	CB	CC*	CC*	CC*
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	311	CC	CA*	CC*	CC*
TIME AIR INC.	1,180	CC	CC*	BC	BB
TIPPET RICHARDSON LIMITED	454	CB	AC	BB	BC
TNT CANADA INC.	1,314	CB	CB*	BC	BB
TORONTO AIRWAYS LIMITED	100	BC	0	0	CC*
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	244	CB	CB*	AB	AC

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY LIMITED	170	CC	AB*	AC*	BB
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	288	CB	0	CC*	CC
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	2,219	CB	BB	BC	AB
TRANSPORT DESGAGNES INC.	191	CA*	CC*	CC*	AB*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	100	0	0	0	0
TRANSPORT PAPINEAU INC.	340	CA	CC*	CC*	0
TRANSPORT THIBODEAU INC.	404	CA	0	CC*	CA*
TRANSPORTS ROBERT (1973) LTEE	187	0	0	0	0
TRANSX LTD.	618	CA	CC*	0	CB
TRENTWAY-WAGAR INC.	584	CC	CC*	CC*	CB*
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	148	CC	0	CB*	CB*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	134	BC	BB*	0	CB
ULS CORPORATION	470	CB	CC*	CC	CC*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	213	CA	0	0	CC
VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	294	BB	CB*	0	AB
VANCOUVER PORT CORPORATION	182	BB	CB*	CA*	BB
VIA RAIL CANADA INC.	4,525	CB	CC	BC	BC
VIKING HELICOPTERS LIMITED	184	CB	CC*	0	AA*
VOYAGEUR COLONIAL LTD	652	CA	CB*	CB*	BC
W. J. MOWAT LIMITED	611	CA	AA	CC*	CC
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	660	CA	CC*	0	CC
WESTCOAST ENERGY INC.	1,097	CC	BB	BC	AB
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	388	BB	CC*	CB*	CC*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	140	CB	CC*	CC*	CC*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	214	CC	0	CC*	CC*
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	385	CB	CC*	CA*	CC*
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	210	CA	0	CC*	CA*
<b>COMMUNICATIONS SECTOR</b>					
AGT LIMITED	9,603	BA	CC	BC	BA
AGT MOBILITY INC.	198	BA	CC*	CB*	CC*
BELL CANADA	50,659	BA	BC	BC	BB
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	1,151	BA	CC*	CA*	BB
BELL MOBILITY PAGING	706	AC	CC*	CC*	AB
BELL MOBILITY RADIOCOMMUNICATIONS INC.	148	CC	0	CB*	CB*
BLACKBURN RADIO INC.	138	CB	CB*	0	0

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	13,617	BA	BC	BC	BC
CABLENET LIMITED	284	BC	CC*	CB*	CA*
CANADA POST CORPORATION	55,788	AA	BA	BB	AC
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	12,779	BA	BC	CB	BB
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	130	CB	CB*	CC*	BB
CANWEST BROADCASTING LTD.	111	CA	CC*	CC*	CC*
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	199	BA	CC*	CA*	BB
GAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	276	BC	0	CC*	CB*
CFCF INC.	954	CB	CA*	AC	BB
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	204	CB	CC*	CC*	CC*
CFTO-TV LIMITED	332	BB	CB*	CB*	BB
CHUM LIMITED	1,803	BC	CC*	BC	CC
COGECO CABLE (QUEBEC) INC.	249	CC	CC*	0	0
COGECO RADIO-TELEVISION INC.	326	BA	0	CC*	0
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	180	CA	CC*	CC*	CB*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	338	BA	0	CA*	CC
D & D ICS GROUP INC. <sup>7</sup>	971	B-	C-*	B-	A-
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	335	AA	CC*	CB*	AB
DYNAMEX EXPRESS INC.	346	CC	CC*	CB*	AA
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	2,967	CC	CB	BB	AA
FUNDY CABLE LTD.	263	CC	CC*	AA	AB*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	364	BB	CC*	CB*	BB
ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	352	CA	0	CC*	0
JIM PATTISON ENTERPRISES LTD.	141	CC	0	CB*	CC*
KEY RADIO LIMITED	237	CB	0	CB*	CC*
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	771	CB	CC*	BB	BB
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	248	BA	CB*	CB*	CB*
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	589	BA	CB*	CC*	BB
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	197	CA	0	CB	CC*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	3,857	BC	BB	BC	CC
MAYNE NICKLESS TRANSPORTS INC.	2,117	CA	CB	CC	BB
METEOMEDIA, DIVISION PELMOREX COMMUNICATIONS INC.	170	BA	CC*	BC*	AA
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	411	CC	CB*	CC*	BA

<sup>7</sup> The terminations and promotions data submitted by this employer could not be used in this assessment



Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	125	CB	CC*	0	CC*
MONARCH BROADCASTING LTD.	248	CB	CC*	CB*	CC*
MONARCH BROADCASTING LTD.	248	CB	CC*	CB*	CC*
MUSIQUE PLUS INC.	164	BC	0	0	CC*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	288	CC	0	CC*	CC*
NATIONAL PAGETTE MESSENGING INC.	307	BB	CA*	CA*	CA
NATIONAL PERSONAL COMMUNICATION CORPORATION	162	BA	AB*	0	BB
NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO., LIMITED	211	CB	0	CC*	CC*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2,397	CB	CC*	BC	CC*
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	301	CA	CC*	CC*	CC*
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	1,943	CA	CB*	BB	CB*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	224	CB	CB*	CB*	CC*
P2 NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	463	CC*	CA*	AB	CC*
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	364	BA	CB*	BB	CC*
NORTHWESTEL INC.	679	CB	BB	AC	AB
PELMOREX RADIO, DIVISION OF PELMOREX COMMUNICATIONS INC.	209	CB	CC*	CA*	CA*
POWER BROADCASTING INC.	463	BB	CC*	CC*	CB*
PUROLATOR COURIER LTD.	10,680	CA	CC	CC	BC
RADIO 1540 LIMITED	132	CB	0	0	BB
RADIO NORD INC.	204	CB	0	CC*	0
RADIOMUTUEL INC.	460	BC	CC*	CC*	0
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	320	BB	CC*	CB*	CA*
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	107	CC	0	CB*	BB*
RESEAU DES SPORTS	121	BC	0	0	CC*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	640	BA	CB*	CB*	BA
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	2,942	BC	AC	CC	BB
ROGERS CANTEL MOBILE INC.	2,623	BB	AA	BB	BA
SASKWEST TELEVISION INC.	136	BC	CA*	CB*	CC*
SHAW CABLESYSTEMS LTD.	813	CB	CA	BC	BA
SHAW RADIO LTD.	261	CA	0	CC*	CC*
SOUTH WESTERN ONTARIO BROADCASTING INCORPORATED	256	BA	CB*	CC*	AA
SPORTS NETWORK	223	BA	0	CC*	BB
STANDARD RADIO INC.	378	CC	CB*	CB*	CB*
STENTOR RESOURCE CENTRE INC.*	1,945	BA			

\* This employer submitted data on gender only and was assessed only on women.

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
STN TELEVISION NETWORK INCORPORATED	308	CA	CA*	CC*	CA*
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD.	195	CA	CB*	CB*	CB*
SWIFT SURE COURIER SERVICE LIMITED	152	CB	AC*	CB*	CA
TELE-METROPOLE - MULTI REGIONS INC.	319	CB	CC*	0	0
TELE-METROPOLE INC.	797	CA	0	0	CC*
TELEGLOBE CANADA INC.	1,040	CA	CC*	CB	AC
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	397	BB	0	CC*	0
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	390	BB	0	CC*	CC*
TELESAT CANADA	848	BB	CB*	CA*	AC
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	133	BA	CC*	0	AA*
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	535	CC	CC*	CC	AA
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	5,045	CB	CC	BC	AB
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	3,271	CA	BB	BC	AC
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	176	BC	CC*	CB*	CC*
VIDEOTRON LTD.	1,656	BA	0	CC*	CC*
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	601	BB	CC*	CC	BB
WESTCOM TV GROUP LTD.	1,024	CA	CB*	BA	BB
WESTERN WORLD COMMUNICATIONS CORPORATION	240	CA	CC*	CB*	CC*
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	161	CC	CB*	CC*	CC
YTV CANADA, INC.	182	BA	CC*	CB*	BB
<b>OTHER SECTORS</b>					
ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	378	BC	CB*	CC*	CB*
AEROGUARD SECURITY SERVICES	212	AB	CC*	CA*	AB
AGPRO GRAIN INC.	145	CC	AB*	CC*	CC*
ALBERTA WHEAT POOL	1,527	CC	CB	BC	BC
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4,648	CA	CA	BC	AA
BRINKS CANADA LIMITED	1,666	CA	CC*	CC*	BB
CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION	1,189	CC	BA	CA	AC
CANADA COUNCIL241	BA	CC*	CC*	CB*	
CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	103	BC	0	0	AA*
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	3,096	BB	BB	CB	AA
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	181	BC	0	CC*	CB
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	189	BA	CC*	CC*	CC*
CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	631	AA	AA	BB	AA*

<i>Name</i>	<i>Total</i>	<i>Women Employees</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	251	AB	CC*	CC*	BC*
CANADIAN PRESS	554	BB	CC*	BC	CC
CANADIAN WHEAT BOARD	533	BB	CB	CC*	AB
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	2,294	CA	CC*	AC	CC*
CARGILL LIMITED	2,681	CC	CB	BC	BA
COGEMA RESOURCES INC.	204	CA	AC	0	AB*
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	291	CC	CC*	CC*	BC*
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD. <sup>9</sup>	1,290	AB			
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	633	BB	CC*	CC	AC
FARM CREDIT CORPORATION CANADA	749	BB	CC*	BC	BC
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	1,076	BB	CC*	BB	AB
FEED-RITE LTD.	192	CC	CA*	0	BA
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	274	BA	AA	AA	AB*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	160	CC	0	CC*	AB
HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED	1,749	CC	CC	AB	AA
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	429	BA	CC*	CC*	AB
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.	1,447	CB	CB	BB	BA
MANITOBA POOL ELEVATORS	1,016	CA	CB	AC	BA
MAPLE LEAF MILLS, MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	364	BA	CC*	CC*	AC
MASTERFEEDS, A DIVISION OF AGP, INC.	260	CB	0	CB*	CB*
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	230	CB	CB*	CB*	0
NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	621	BB	0	CC*	BC
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1,048	AC	CC	CB*	CC*
NATIONAL GALLERY OF CANADA	354	AA	CC*	CA*	BB
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	261	AA	CB*	CB*	CB*
NORDION INTERNATIONAL INC.	439	CC	0	CA*	AA
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	217	CC	AA*	0	CB
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	895	CC	BC	BB	CB
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	594	CA	CA*	BB	CB*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	124	CA	CC*	CC*	CB*
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	126	CA	BC*	CC*	AB*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	108	CC	0	CB*	AA

<sup>9</sup> This employer was assessed only on women, because the survey done to identify members of designated groups did not meet the program requirements. The employer has agreed to modify his survey instrument.



Name	Total	Women Employees	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	112	CC*	CB*	CB*	0
RIO ALGOM LIMITED	646	CC	CA*	BC	BA
P2 ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1,579	CC	CB	CB	BB
ROYAL CANADIAN MINT	769	CC	BA	BC	AB
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	236	CB	0	CC*	AB
TOPNOTCH NUTRI LIMITED	112	CA	0	CB*	CC*
TROPPIUS INC.	194	BA	0	0	CB*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,582	CC	CB*	BC	CA
VERREAULT NAVIGATION INC.	197	CB*	0	CC*	0
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	220	CA	CC*	CC*	0

## EXPLANATORY NOTES

### 1. Employers excluded from the analysis

Saskatchewan Wheat Pool

Groupe Transport Cabano

- excluded due to inaccuracy of data
- employers submitted a new report too late to be included in the analysis

### 2. Employer who submitted reports too late to be included in the analysis:

KOCH Service Canada Ltd.

### 3. Employers who submitted corrections too late to be included in the analysis

Air Transat

Arnold Bros. Transport Ltd.

Rogers Broadcasting

### 4. Employer who did not submit a report

Ontario Hydro

Harmonization efforts have been undertaken to address situations where an employer is subject to both federal and provincial jurisdiction.

### 5. Employer with less than 100 employees who submitted a report

Great Lakes Pilotage Authority Ltd.

## 6.4 SUMMARY OF RESULTS

### **Women**

All but four employers reported having women in their permanent workforce in 1993. The analysis of the ranking results shows that most employers still needed to make substantial progress toward achieving a workforce that reflects the representation of women in the Canadian labour force. Only 20 employers received an "A" on Ranking I (the current situation Ranking), while 112 received a "B", and 207 received a "C". Significantly, the 211 employers who either ranked "C" or reported no women in their permanent workforce accounted for a relatively small proportion (34%) of the permanent workforce under the Act.

The main problem that women in the workforce under the Act faced was the type of jobs they occupied. Generally, they held jobs that involved fewer responsibilities and presented less chance for advancement than did those jobs held by men. The representation of women in the workforce of employers under the Act was often relatively high. Almost 26% of employers (who, collectively, employ almost half of the workforce under the Act) reported a rate of representation for women comparable to their representation in the Canadian labour force after weighting. However, according to the occupational and salary data, as many as 94% of all employers reported information which showed women holding jobs that did not compare to those occupied by men.

More than 70% of employers reported some progress for women for 1993. Collectively, these employers accounted for more than 75% of employees covered under the Act. As many as 122 employers received an "A" on the ranking of progress, 120 received a "B" and 96 a "C". Of the 207 employers ranked "C" on Ranking I, 33.33% received an "A", 36.23% received a "B" on Ranking II (progress made).

### **Aboriginal Peoples**

In 1993, 74 employers reported having no Aboriginal peoples in their permanent workforce, as compared to 85 in 1992. Of the other 267 employers, 30 received an "A" on Ranking I (current situation of the group), 36 received a "B" and 201, a "C". These results are explained mostly by the low representation of Aboriginal peoples reported by employers under the Act. In addition to the 74 employers with no Aboriginal peoples in their workforce, 174 reported a rate of representation for the group that was less than 50% of their representation in the Canadian labour force (after weighting — see p. 62). The increased representation of this group according to the 1991 Census accounts for the smaller number of employers who received an "A" or a "B" this year.

Only 74 employers had at least 10 Aboriginal persons in their workforce. Therefore, the occupational and salary situation of the group could be assessed for these employers only. However, results achieved were relatively good; more than two thirds of these employers rated well on the occupational distribution indicator. More than 80% of them received a good rating on salary.

Of the 267 employers who were assessed for progress (Ranking II), 42 received an "A", 95 received a "B" and 129, a "C". Employers achieved most of their progress through increasing the representation of Aboriginal peoples. More than 60% (168) of them reported that the net effect of hirings and terminations had increased, or at least maintained, the representation of Aboriginal peoples in their workforce in 1993.

### ***Persons with disabilities***

Again this year, the assessment of employers' results for persons with disabilities is not very encouraging. Sixty-five employers reported having no members of this group in their permanent workforce in 1993, an increase of five over 1992 figures. Of the other 276 employers assessed, 192 received a "C" on Ranking I (current situation of the group) while 21 received an "A", and 63 received a "B". On a more positive note, employers ranked "A" or "B" accounted for more than 80% of employees covered by this assessment.

These results may be explained by the low rate of representation of persons with disabilities. Only 14 employers reported rates of representation of persons with disabilities that came to within 80% of the representation of this group in the Canadian labour force (after weighting — see p. 62). This figure is lower than last year's because of the increased rates of representation of persons with disabilities in the Canadian labour force according to the 1991 Health and Activity Limitations Survey<sup>10</sup>.

Only 97 employers reported having enough persons with disabilities in their permanent workforce to allow an assessment against occupational and salary indicators. As in previous years, the results of these two indicators show that members of this group do well with employers when their numbers are relatively high. Almost two thirds of employers assessed on occupation and salary received the maximum ratings. A high rating on these two indicators shows that the occupational and salary distribution of members of the group compares with that of white able-bodied men and women in the same companies.

Although the results are more encouraging than they were last year, very few employers achieved significant progress for persons with disabilities. Only 24 employers received an "A" on Ranking II (progress), 97 received a "B" and 154

<sup>10</sup> See the chapter "The Designated Groups in the Canadian Labour Force".



a "C". Progress reported by employers who ranked "C" on Ranking I was comparable to that reported by other employers.

### ***Members of visible minorities***

Again in 1993, employers have achieved the best results for visible minorities. Only 28 employers reported no members of this group in their permanent workforce. Of the other 313 employers, 84 received an "A" on Ranking I (current situation of the group), 84 received a "B" and 145 a "C". The employers ranked "C" accounted for less than 13% of the workforce covered by this assessment, while those ranked "A" accounted for 47 percent.

The use of 1991 Census data that show large increases in the representation of visible minorities in some provinces and Census Metropolitan Areas accounts for the fact that the results of many employers on Ranking I have declined from last year<sup>11</sup>. These new data reflect significant demographic changes in Canada, which affected the composition of the labour force between 1986 and 1991. It is expected that the workforce of employers under the Act will eventually reflect these demographic changes.

More than half of employers (185) employed enough members of visible minorities to be assessed against the occupational and salary indicators. These indicators show that members of this group occupy jobs comparable to those occupied by white able-bodied men and women working for the same employer. Again, more than 50% of employers assessed received the maximum score for the occupational indicator, and 55.68% received the same score for the salary indicator.

Most employers assessed for Ranking II made some progress during 1993. As many as 72 employers received an "A", 123 received a "B" and 117 a "C".

### ***Technical Notes on the Change in Methodology***

The individual assessments of employers presented in this chapter are based on the new 1991 Census data that describe the situation of designated groups in the Canadian labour force (see Appendix A). The new data show that the level of representation of these groups has increased significantly during the period between the 1986 and 1991 Censuses.

<sup>11</sup> Note that the change in methodology used to calculate indicator one also affected employers' results this year. However, this change has not affected all employers in the same way. When compared to last year, employers with a large proportion of their workforce in Vancouver or Toronto were assessed against a higher external representation rate. On the other hand, employers operating in British Columbia and Ontario with a large share of their workforce outside of these two CMAs were assessed against a lower external representation rate. This change in methodology resulted in more employers receiving a lower ranking than a higher one

As noted earlier (see page 62), a change in methodology was introduced this year in the way Census data are used to assess employers. Until this year, we have been accounting for regional variations in the number of designated group members available to employers by weighting the Census data (i.e., the external data) according to 12 geographical regions — the 12 provinces and territories. We followed this weighting procedure to account for the fact that the representation of certain designated groups varies markedly from one province to the next. This procedure acknowledges the fact that some employers operate in provinces in which relatively few members of a designated group are found. Employers in these provinces cannot be expected to employ as many designated group members as can employers in provinces where the representation is substantially higher.

For 1993, we decided to take the weighting procedure one step further. Census data are now weighted according to 20 discrete regions. These regions consist of the 12 provinces and territories, plus eight Census Metropolitan Areas (CMAs): Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax. For the purposes of this report, each province with one or more CMAs as noted above is defined as the province, less the applicable CMAs. For example, the "region" British Columbia is defined as the Province of British Columbia, less the Vancouver CMA.

It was decided to add the CMAs to the weighting procedure because the representation of a designated group in a provincial CMA can differ greatly from the group's representation in the rest of the province. For example, the representation of visible minorities in the Vancouver CMA labour force is 22.4%, according to 1991 Census data. However, the group's representation is only 4.2% for the rest of the province outside Vancouver. (The representation figure is 13.8% for the entire province.)

From these figures, it is clear that one can only get an accurate picture of the distribution of a designated group in a province's labour force by considering CMAs separately.

This change in the weighting methodology affects only the first indicator (see page 62). It is still used to determine whether an employer is employing a representative number of designated group members. The indicator continues to provide a basis for comparing the representation of a designated group in the employer's workforce (as reported by the employer) with the representation of the group in the Canadian labour force in various regions. However, the data are now weighted according to the new process outlined above in order to better compensate for the regional distribution of the employer's workforce.

Appendix A presents the representation figures used in the weighting procedure for each of the regions.





## **APPENDIX A: THE DESIGNATED GROUPS IN THE CANADIAN LABOUR FORCE<sup>1</sup>**

This appendix provides data on the representation of the four designated groups in the Canadian labour force. Data are from the 1991 Census and the Health and Activity Limitations Survey and are presented in three tables that show the representation of the groups in different regions in Canada:

- Table 1 shows the representation of the groups in the ten provinces and two territories. It also shows the same information for Canada as a whole.
- Table 2 shows the representation of the groups in the eight Census Metropolitan Areas (CMAs) designated under the Employment Equity Act.
- Table 3 shows the representation of the groups in the seven provinces in which one or more of these eight CMAs are found. The data in this table indicate the representation of the designated groups outside of the CMAs. These figures were used in the assessment of employers results presented in Chapter six. For more information on how these figures were used in the ranking methodology, please see the technical note on the subject at the end of Chapter six.

<sup>1</sup> Please see footnote 1 in the Chapter "The Designated Groups in the Canadian Labour Force" in this report for information concerning the source of these data.



# LIST OF TABLES

<b>1. DISTRIBUTION OF EMPLOYERS AND DESIGNATED GROUPS BY CENSUS METROPOLITAN AREA AND BY PROVINCE</b>		
Employers by location of Head Office and Sector	1.1	B-5
Designated Groups	1.2	B-5
<b>2. REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS, 1987, 1992 and 1993</b>		
<b>A. By Census Metropolitan Area and Province</b>		
The Workforce Under the Act	2.1	B-6
<b>B. By Industrial Sector and Subsector</b>		
The Workforce Under the Act	2.2	B-7
Full-time Hirings	2.3	B-8
Full-time Promotions	2.4	B-9
<b>C. By Occupational Group</b>		
The Workforce Under the Act	2.5	B-10
Full-time Hirings	2.6	B-10
Full-time Promotions	2.7	B-11
Full-time Terminations	2.8	B-11
<b>D. Net Effect of Hirings and Terminations</b>		
By Industrial Sector and Subsector	2.9	B-12
<b>3. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SEX</b>		
Full-time	3.1	B-13
Part-time	3.2	B-13
Temporary	3.3	B-14



<b>4. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX AND INDUSTRIAL SUBSECTOR</b>		
Aggregate	4.1	B-15
<b>5. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SALARY RANGE AND SEX</b>		
Full-time	5.1	B-17
Part-time	5.2	B-17
<b>6. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP</b>		
Full-time	6.1	B-18
Part-time and Temporary	6.2	B-18
<b>7. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP</b>		
Full-time	7.1	B-19
Part-time and Temporary	7.2	B-19
<b>8. MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP</b>		
Full-time	8.1	B-20
Part-time and Temporary	8.2	B-20

Province and Territory	Banking Sector	Transportation Sector	Communications Sector	Other Sectors Covered Under the Act	All Sectors
Ontario	11	56	45	26	138
Quebec	8	42	17	5	72
Nova Scotia	0	3	3	1	7
New Brunswick	0	9	3	0	12
Manitoba	0	11	4	12	27
British Columbia	1	20	7	6	34
Prince Edward Island	0	1	1	0	2
Saskatchewan	0	3	3	3	9
Alberta	1	23	9	1	34
Newfoundland	0	5	1	0	6
Yukon	0	1	1	0	2
Northwest Territories	0	0	0	0	0
Canada	21	174	94	54	343

TABLE 1.2  
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS BY SEX, PROVINCE AND CENSUS METROPOLITAN AREA

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men
Calgary	20,260	10,471	9,797	195	76	119	1,397	618
Edmonton	15,707	8,633	7,074	187	91	96	1,029	493
Halifax	10,236	5,362	4,874	48	22	26	347	146
Montreal	83,430	45,686	37,744	350	178	172	3,428	1,642
Regina	3,181	1,425	1,756	65	20	45	77	26
Toronto	131,305	66,766	64,539	951	439	512	26,023	10,986
Vancouver	50,235	27,772	22,463	384	205	179	6,752	2,811
Winnipeg	20,279	12,969	7,310	401	209	192	916	500
<i>Census Metropolitan Areas</i>	<i>334,641</i>	<i>179,084</i>	<i>155,557</i>	<i>2,581</i>	<i>1,240</i>	<i>1,341</i>	<i>39,969</i>	<i>17,222</i>
Ontario	238,679	122,821	115,858	2,174	1,110	1,064	29,684	12,946
Quebec	116,325	63,080	53,245	688	338	350	3,921	1,862
Nova Scotia	18,502	10,580	7,922	91	48	43	422	183
New Brunswick	12,382	7,363	5,019	78	37	41	135	71
Manitoba	28,005	18,464	9,541	626	353	273	1,117	654
British Columbia	73,390	40,019	33,371	738	418	320	7,422	3,121
Prince Edward Island	1,598	916	682	12	3	9	11	6
Saskatchewan	14,032	8,130	5,902	430	283	147	219	100
Alberta	51,066	27,652	23,414	613	293	320	3,050	1,538
Newfoundland	7,205	3,904	3,301	45	22	23	49	18
Yukon	406	216	190	31	11	20	17	13
Northwest Territories	1,009	712	297	249	152	97	23	19
Canada *	579,068	314,768	264,299	6,030	3,230	2,800	46,822	20,918

\* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

**TABLE 2.1**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY CENSUS METROPOLITAN AREA AND PROVINCE, 1987, 1992 AND 1993**

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Calgary	47.57	47.52	48.33	0.54	0.89	0.96	1.87	3.55	3.54	5.60	6.59	6.89
Edmonton	44.49	44.36	45.04	0.66	1.09	1.19	1.99	3.57	3.44	4.35	6.18	6.55
Halifax	41.18	46.48	47.62	0.51	0.45	0.47	1.63	2.71	2.94	1.87	3.09	3.39
Montreal	39.04	43.73	45.24	0.32	0.47	0.42	1.13	1.69	1.64	2.98	4.14	4.11
Regina	42.86	49.61	55.20	0.36	1.59	2.04	2.36	3.95	4.31	1.57	2.26	2.42
Toronto	47.13	49.08	49.15	0.55	0.71	0.72	1.48	2.72	2.76	12.03	19.90	19.82
Vancouver	40.36	43.76	44.72	0.53	0.82	0.76	1.51	2.33	2.23	7.94	13.46	13.44
Winnipeg	32.70	35.70	36.05	0.82	1.85	1.98	1.75	2.79	2.82	2.86	4.47	4.52
Ontario	44.18	48.16	48.54	0.66	0.94	0.91	1.63	2.83	2.85	7.26	12.34	12.44
Quebec	39.76	44.23	45.77	0.39	0.60	0.59	1.10	1.61	1.60	2.59	3.40	3.37
Nova Scotia	34.44	41.27	42.82	0.45	0.46	0.49	3.47	3.30	3.39	1.29	2.13	2.28
New Brunswick	32.16	38.53	40.53	0.43	0.54	0.63	1.81	2.90	2.88	1.13	1.07	1.09
Manitoba	30.45	33.39	34.07	1.05	2.04	2.24	1.69	2.94	2.95	2.58	3.92	3.99
British Columbia	41.54	44.35	45.47	0.66	1.04	1.01	1.65	2.36	2.40	6.24	9.71	10.11
Prince Edward Island	37.95	42.24	42.68	0.21	0.48	0.75	1.25	2.29	2.50	1.04	0.66	0.69
Saskatchewan	35.06	38.53	42.06	1.42	2.41	3.06	1.80	2.84	3.01	1.23	1.52	1.56
Alberta	45.32	45.22	45.85	0.67	1.07	1.20	1.92	3.36	3.39	3.98	5.61	5.97
Newfoundland	38.36	44.67	45.82	0.55	0.59	0.62	1.04	1.62	1.73	0.71	0.61	0.68
Yukon	31.40	31.18	46.80	3.80	6.09	7.64	0.80	4.80	4.93	1.40	2.77	4.19
Northwest Territories	21.91	24.60	29.44	9.64	22.88	24.68	1.40	1.26	0.89	2.53	2.63	2.28
Canada	<b>40.94</b>	<b>44.74</b>	<b>45.64</b>	<b>0.66</b>	<b>1.01</b>	<b>1.04</b>	<b>1.59</b>	<b>2.54</b>	<b>2.56</b>	<b>5.00</b>	<b>7.90</b>	<b>8.09</b>



TABLE 2.2  
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987, 1992 AND 1993

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
<i>All Sectors</i>	40.94	44.74	45.64	0.66	1.01	1.04	1.59	2.54	2.56	5.00	7.90	8.09
<i>Banking</i>	76.09	76.27	76.16	0.56	0.85	0.88	1.80	3.85	3.85	9.47	13.23	13.39
<i>Communications</i>	39.64	41.08	41.17	0.61	0.89	0.89	1.40	1.98	1.97	4.04	6.72	6.78
Telecommunications broadcasting	34.84	37.54	37.93	0.43	1.12	1.15	1.27	1.37	1.50	2.87	4.08	4.28
Telecommunications carriers	46.70	47.41	48.07	0.52	0.79	0.79	1.13	2.00	1.87	4.60	6.85	6.62
Postal and courier service	35.03	35.06	34.84	0.78	0.89	0.89	1.72	2.25	2.31	4.05	7.74	8.10
<i>Transportation</i>	16.97	20.04	20.82	0.72	1.13	1.22	1.41	1.77	1.80	2.67	4.25	4.33
Air transport	36.24	37.99	38.79	0.44	0.85	0.88	0.82	1.28	1.21	3.55	5.27	5.31
Services to air transport	31.33	26.34	27.54	0.23	0.47	0.57	0.23	1.97	1.86	5.18	10.49	12.04
Railway transport	8.09	8.77	9.04	0.78	1.20	1.25	1.61	2.18	2.12	2.68	3.94	3.97
Water transport	12.34	12.36	13.36	1.39	1.96	2.59	1.45	1.91	1.96	3.43	3.58	3.29
Services to water transport	6.40	7.95	7.92	0.79	1.72	1.75	1.56	1.76	1.99	1.25	2.71	2.75
Truck transport	13.61	14.43	14.29	0.71	0.98	1.07	1.28	1.32	1.56	1.55	2.92	2.84
Public passenger transit systems	16.99	31.63	30.38	1.07	1.48	1.53	3.13	2.71	2.90	2.09	3.96	3.96
Pipeline transport industries	18.29	19.75	20.09	1.22	1.43	1.61	4.19	2.62	2.56	5.41	6.03	5.75
<i>Other sectors</i>	21.38	26.45	27.58	0.97	1.89	1.88	2.37	2.82	2.77	2.34	5.47	5.35
Metal mines	7.00	8.60	8.79	2.67	7.22	7.75	1.17	2.56	2.68	1.03	1.95	2.00
Grain elevators	15.11	18.10	19.03	0.52	1.23	1.37	1.41	2.21	2.08	1.11	4.62	6.36
Architects, engineers and other services	20.69	23.18	22.84	0.28	1.64	1.71	2.75	5.82	5.61	5.57	8.83	9.05

**TABLE 2.3**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME HIRINGS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987, 1992 AND 1993**

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
<i>All Sectors</i>	36.80	35.52	39.20	0.61	2.02	1.91	0.66	1.34	1.64	5.24	7.64	8.15
<i>Banking</i>	67.44	57.79	61.20	0.47	1.47	1.48	0.74	2.85	3.65	12.42	13.58	13.02
<i>Communications</i>	45.37	46.32	44.65	0.34	1.36	1.01	0.69	0.79	1.04	4.32	7.71	8.51
Telecommunications broadcasting	44.57	44.75	46.21	0.37	1.62	0.92	0.77	0.64	1.42	3.03	4.17	5.14
Telecommunications carriers	50.87	45.60	46.87	0.44	1.75	1.37	0.44	0.74	0.82	4.19	9.01	9.40
Postal and courier service	42.22	48.22	36.32	0.25	0.80	0.79	0.79	1.11	0.92	5.48	11.44	11.20
<i>Transportation</i>	19.62	21.06	21.16	0.71	2.38	2.56	0.56	0.80	0.77	2.29	4.23	4.04
Air transport	33.15	41.98	44.18	1.15	4.54	2.28	0.48	0.16	0.23	4.03	4.38	7.95
Services to air transport	30.50	25.89	33.54	0.71	0.42	0.95	7.80	2.32	0.95	10.64	10.74	8.86
Railway transport	14.76	20.08	23.46	0.52	4.98	1.66	0.49	1.09	0.71	1.30	6.40	3.08
Water transport	15.78	11.52	11.42	2.06	2.85	10.26	0.26	0.95	1.40	4.12	5.96	7.46
Services to water transport	6.89	9.06	11.54	0.89	0.94	0.82	0.20	0.38	0.00	1.43	2.45	1.10
Truck transport	16.33	16.90	12.77	0.51	1.33	1.73	0.35	0.71	0.86	1.29	2.42	1.61
Public passenger transit systems	22.32	32.06	31.06	0.44	1.90	0.85	0.33	1.27	1.28	2.52	5.40	9.79
Pipeline transport industries	38.26	27.06	33.93	0.00	1.76	1.79	1.74	0.59	1.19	4.35	7.65	5.36
<i>Other sectors</i>	32.60	31.56	31.30	1.20	2.78	3.43	0.96	1.75	1.11	2.16	9.75	9.83
Metal mines	11.09	32.58	14.53	3.70	37.12	27.35	1.03	0.76	1.71	1.23	5.30	3.42
Grain elevators	23.08	21.40	18.60	0.12	1.47	2.95	1.05	1.59	1.09	1.28	15.74	18.14
Architects, engineers and other services	23.55	32.20	31.03	0.00	2.97	2.87	1.24	3.81	3.45	5.79	7.20	12.64

TABLE 2.4  
REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME PROMOTIONS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987, 1992 AND 1993

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
<i>All Sectors</i>	51.05	54.09	54.08	0.59	0.97	1.08	1.44	2.50	2.55	6.92	11.30	10.79
<i>Banking</i>	68.23	69.33	67.92	0.51	0.68	0.69	1.54	3.24	3.37	9.75	15.43	15.00
<i>Communications</i>	44.20	55.02	54.77	0.52	0.60	0.74	0.98	1.51	1.59	4.23	7.53	6.28
Telecommunications broadcasting	35.60	42.45	43.90	0.37	0.59	1.03	0.73	1.26	1.14	1.54	3.86	6.30
Telecommunications carriers	60.60	66.53	62.93	0.60	0.49	0.59	0.92	1.40	1.19	5.92	8.19	6.04
Postal and courier service	30.61	37.59	40.93	0.50	0.85	0.93	1.12	1.91	2.75	3.40	8.29	6.72
<i>Transportation</i>	17.76	19.82	22.34	0.80	1.60	1.95	1.36	1.56	1.45	2.56	4.27	4.66
Air transport	30.36	31.07	37.86	0.70	1.09	0.81	0.82	0.51	0.54	4.26	4.80	7.37
Services to air transport	31.65	36.04	45.36	0.00	0.00	1.03	0.72	0.90	0.00	2.16	14.41	14.43
Railway transport	11.22	14.20	14.16	0.91	1.79	1.70	1.53	2.10	1.94	2.07	3.85	3.69
Water transport	11.75	16.73	17.13	0.64	6.94	24.31	0.21	0.41	1.66	2.35	3.27	1.66
Services to water transport	19.39	25.44	27.72	0.34	1.32	1.98	1.02	0.44	2.97	1.70	4.39	4.46
Truck transport	29.59	23.01	26.84	0.37	0.14	0.94	1.19	0.58	0.63	1.78	3.18	1.57
Public passenger transit systems	45.51	37.12	26.67	0.60	0.00	1.11	2.40	5.30	3.33	2.40	3.03	5.56
Pipeline transport industries	24.81	18.31	24.77	1.77	1.88	0.91	2.78	1.88	0.91	5.82	5.48	7.10
<i>Other sectors</i>	25.98	29.66	24.65	0.72	2.43	3.16	2.00	2.17	1.83	2.62	9.51	7.22
Metal mines	6.70	7.10	6.37	0.72	8.65	12.20	2.27	1.11	2.92	0.10	3.10	1.86
Grain elevators	21.09	17.60	13.32	1.24	1.53	1.19	1.74	1.40	0.99	1.99	20.92	13.72
Architects, engineers and other services	33.67	31.66	24.44	0.25	0.75	2.96	1.75	4.77	2.96	6.48	8.04	12.59



**TABLE 2.5**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987, 1992 AND 1993**

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Upper-level managers	4.75	9.34	10.72	0.17	0.32	0.28	1.63	2.46	2.49	2.07	2.84	3.04
Middle and other managers	33.14	41.80	43.39	0.44	0.55	0.55	1.53	2.90	2.86	4.39	6.72	6.89
Professionals	39.00	42.74	42.72	0.33	0.61	0.71	1.53	2.22	2.14	10.38	13.87	14.60
Semi-professionals and technicians	19.70	20.06	20.99	0.43	0.73	0.81	1.37	1.65	1.67	2.85	3.81	4.11
Supervisors	52.48	63.72	64.15	0.60	0.78	0.78	1.77	3.32	3.17	7.06	10.22	10.62
Foremen/women	1.88	4.27	5.35	1.01	1.40	1.62	1.94	2.01	2.05	1.71	2.81	3.15
Clerical workers	75.71	76.43	76.46	0.69	1.08	1.12	1.65	3.03	3.09	6.97	10.65	10.78
Sales workers	46.58	52.95	52.55	0.57	0.95	0.92	0.99	1.42	1.41	3.13	4.71	4.97
Service workers	50.85	52.95	53.96	0.52	1.05	0.74	1.12	1.25	1.18	3.26	6.04	4.23
Skilled crafts and trades workers	1.45	2.60	2.67	0.64	0.98	1.01	1.77	2.30	2.22	3.53	4.99	4.94
Semi-skilled manual workers	4.05	6.93	6.81	0.91	1.35	1.38	1.42	1.87	1.96	1.67	3.08	3.27
Other manual workers	5.14	8.38	8.73	0.99	2.00	2.08	1.65	2.07	2.07	1.93	7.09	8.06
All Occupations	40.94	44.74	45.64	0.66	1.01	1.04	1.59	2.54	2.56	5.00	7.90	8.09

**TABLE 2.6**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME HIRINGS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987, 1992 AND 1993**

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Upper-level managers	7.78	12.97	21.47	0.00	1.02	0.88	0.37	0.68	0.29	5.19	1.37	1.76
Middle and other managers	31.38	34.27	38.52	0.33	0.83	1.40	0.74	1.91	2.70	7.44	9.12	8.19
Professionals	33.85	34.41	34.51	0.20	1.04	1.48	0.81	2.07	1.18	11.18	16.17	13.98
Semi-professionals and technicians	23.23	30.46	30.40	0.38	1.79	1.03	0.42	0.83	1.44	2.88	4.82	6.59
Supervisors	40.53	41.39	58.67	0.50	1.67	1.93	1.13	1.91	3.21	5.77	8.13	9.64
Foremen/women	7.67	11.35	20.63	0.47	1.42	0.86	0.93	1.42	0.57	1.40	1.42	2.29
Clerical workers	78.89	75.73	77.57	0.64	1.75	1.58	0.77	1.87	2.50	8.33	9.66	11.24
Sales workers	34.94	37.06	32.61	1.42	1.87	1.14	0.31	0.35	0.84	2.34	3.19	4.63
Service workers	46.91	52.39	61.06	0.90	3.24	2.37	0.63	0.62	0.32	6.18	5.70	8.20
Skilled crafts and trades workers	2.30	4.75	2.90	0.46	1.54	1.96	0.79	0.94	1.25	2.60	5.35	7.13
Semi-skilled manual workers	4.35	5.99	4.55	0.55	1.75	2.02	0.21	0.68	0.82	1.48	2.80	2.33
Other manual workers	8.29	11.72	11.44	0.94	4.78	5.49	0.88	1.37	0.78	1.88	10.19	11.55
All Occupations	36.80	35.52	39.20	0.61	2.02	1.91	0.66	1.34	1.64	5.24	7.64	8.15

**TABLE 2.7**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME PROMOTIONS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987, 1992 AND 1993**

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Upper-level managers	8.81	19.43	18.32	0.20	0.38	0.31	1.76	2.45	2.33	2.74	3.02	5.28
Middle and other managers	37.96	50.91	51.06	0.32	0.40	0.47	1.59	2.60	2.85	5.30	9.01	8.78
Professionals	54.10	47.06	50.33	0.35	0.57	0.45	1.58	2.34	1.66	10.93	16.35	15.68
Semi-professionals and technicians	30.78	25.86	28.04	0.45	1.20	1.80	0.97	1.47	1.59	4.14	6.04	7.39
Supervisors	65.74	75.30	76.47	0.42	0.72	0.70	1.71	4.16	3.42	8.80	12.35	12.89
Foremen/women	2.92	4.93	9.70	1.14	1.92	1.29	1.14	1.51	1.20	1.24	3.34	2.49
Clerical workers	80.24	79.84	78.38	0.74	1.06	1.17	1.29	2.70	3.13	9.27	14.73	15.18
Sales workers	52.83	55.66	74.27	0.25	0.84	0.82	0.99	1.40	1.20	4.06	5.17	3.74
Service workers	17.30	47.08	44.88	1.08	1.17	1.98	1.62	0.78	0.00	3.24	3.11	13.53
Skilled crafts and trades workers	2.23	5.12	4.76	0.84	0.97	1.84	1.61	2.29	2.23	2.67	4.92	2.99
Semi-skilled manual workers	4.26	5.12	4.21	1.00	2.53	3.19	1.27	1.67	1.56	1.54	3.97	2.65
Other manual workers	4.07	7.61	6.94	0.99	3.57	5.87	1.77	2.11	1.92	1.57	15.31	8.96
All Occupations	51.05	54.09	54.08	0.59	0.97	1.08	1.44	2.50	2.55	6.92	11.30	10.79

**TABLE 2.8**  
**REPRESENTATION OF THE DESIGNATED GROUPS IN FULL-TIME TERMINATIONS BY OCCUPATIONAL GROUP, 1987, 1992 AND 1993**

Occupational Group	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Upper-level managers	6.05	12.29	13.42	0.24	0.57	0.44	0.73	1.70	1.77	2.18	3.21	2.65
Middle and other managers	25.24	29.93	34.25	0.31	0.74	0.68	1.33	2.87	2.61	2.71	6.40	6.54
Professionals	35.04	35.99	31.26	0.07	0.89	0.53	0.92	2.61	2.21	6.57	10.85	14.97
Semi-professionals and technicians	21.16	26.32	24.91	0.35	0.78	0.52	1.05	1.69	2.45	1.71	4.21	3.67
Supervisors	46.58	51.50	57.46	0.43	1.25	0.92	1.36	3.33	2.98	3.88	5.74	6.35
Foremen/women	3.38	5.37	6.65	0.68	1.34	0.80	2.42	2.79	2.98	0.48	1.96	2.41
Clerical workers	76.63	74.91	77.46	0.70	1.32	1.39	1.32	3.21	3.19	5.26	8.73	9.38
Sales workers	32.83	35.96	39.27	0.64	1.94	1.15	0.35	1.03	1.03	1.17	3.63	2.90
Service workers	42.42	45.31	41.49	0.24	1.67	2.02	0.79	1.67	2.02	4.32	5.87	6.43
Skilled crafts and trades workers	1.57	2.13	3.15	0.36	0.91	1.22	1.84	2.50	2.87	1.69	5.98	4.91
Semi-skilled manual workers	2.69	5.23	4.64	0.57	1.43	1.90	0.79	1.28	1.21	0.92	2.32	2.43
Other manual workers	6.62	8.99	8.21	0.72	3.16	3.50	1.06	2.73	2.44	0.81	4.96	5.23
All Occupations	36.23	36.49	36.89	0.55	1.34	1.30	1.19	2.48	2.48	3.11	6.14	6.98

TABLE 2.9  
NET EFFECT OF *HIRINGS AND TERMINATIONS* ON DESIGNATED GROUPS BY INDUSTRIAL SECTOR AND SUBSECTOR, 1987, 1992 AND 1993

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987	1992	1993	1987	1992	1993	1987	1992	1993	1987	1992	1993
<i>All Sectors</i>	2,287	-4,455	-6,856	25	45	-59	-295	-641	-692	1,582	165	-827
<i>Banking</i>	-115	-2,469	-2,743	-41	14	-27	-173	-241	-149	779	-208	-197
<i>Communications</i>	1,339	-1,521	-3,487	13	-13	-72	17	-176	-290	538	214	-541
Telecommunications broadcasting	555	-123	-183	16	26	-14	23	-18	-4	72	-17	7
Telecommunications carriers	836	-1,025	-3,484	2	-6	-52	-14	-61	-227	75	-85	-652
Postal and courier service	-52	-360	-94	-5	-31	-10	8	-95	-61	391	319	92
<i>Transportation</i>	1,266	-462	-525	49	41	41	-81	-163	-174	227	-51	-126
Air transport	484	-369	90	27	37	50	-6	-54	-65	128	-67	18
Services to air transport	221	65	29	4	-1	0	33	11	-4	18	-10	25
Railway transport	29	-62	-336	-52	27	-40	-130	-57	-99	-48	16	-96
Water transport	32	-49	-9	18	-6	22	-3	-16	-15	21	-48	-18
Services to water transport	-16	-21	-62	5	-7	-10	-12	-15	-12	5	-2	-18
Truck transport	434	51	-78	45	-14	20	34	-25	3	67	26	-24
Public passenger transit systems	43	-63	-162	2	7	-7	2	1	20	20	26	-3
Pipeline transport industries	9	-3	7	0	-1	4	3	-6	-3	9	6	-10
<i>Other sectors</i>	65	-3	-101	4	3	-1	-58	-61	-79	38	210	37
Metal mines	-22	-25	-15	1	18	-33	-11	-9	-3	4	-4	-4
Grain elevators	11	40	0	-5	3	6	6	1	-4	10	78	55
Architects, engineers and other services	-43	23	-22	-4	20	4	0	3	-22	-3	3	-21



**TABLE 3.1**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	5,288	4,720	568	15	13	2	132	124	8	161	138	23
Middle and other managers	82,139	47,550	34,589	426	211	215	2,377	1,450	927	5,720	2,740	2,980
Professionals	30,931	18,014	12,917	198	99	99	696	429	267	4,798	2,964	1,834
Semi-professionals and technicians	27,961	22,556	5,405	213	173	40	479	419	60	1,169	890	279
Supervisors	15,090	5,592	9,498	121	53	68	479	164	315	1,636	562	1,074
Foremen/women	10,850	10,316	534	178	175	3	221	213	8	316	300	16
Clerical workers	165,784	43,878	121,905	1,772	436	1,336	5,280	1,537	3,743	19,249	4,708	14,541
Sales workers	12,486	6,343	6,143	103	42	61	185	100	85	583	270	313
Service workers	12,771	5,533	7,238	97	55	42	172	89	83	531	317	214
Skilled crafts and trades workers	54,211	52,888	1,323	515	501	14	1,214	1,191	23	2,685	2,611	74
Semi-skilled manual workers	51,093	49,217	1,876	734	693	41	1,041	1,015	26	1,515	1,465	50
Other manual workers	22,207	20,403	1,804	528	446	82	553	510	43	1,351	1,112	239
Total number of employees	490,811	287,010	203,800	4,900	2,897	2,003	12,829	7,241	5,588	39,714	18,077	21,637

**TABLE 3.2**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	2,484	359	2,125	44	6	38	50	7	43	117	22	95
Professionals	689	143	546	3	0	3	13	4	9	37	5	32
Semi-professionals and technicians	1,670	1,128	542	18	11	7	22	18	4	56	33	23
Supervisors	932	151	781	4	0	4	29	2	27	67	8	59
Foremen/women	233	176	57	2	1	1	7	7	0	34	30	4
Clerical workers	58,201	8,862	49,339	743	113	630	1,659	247	1,412	4,955	1,234	3,721
Sales workers	1,464	276	1,188	25	4	21	12	3	9	112	43	69
Service workers	1,913	1,278	635	11	6	5	5	3	2	93	54	39
Skilled crafts and trades workers	1,260	1,142	118	49	48	1	18	16	2	62	57	5
Semi-skilled manual workers	7,279	5,181	2,098	73	44	29	115	88	27	404	344	60
Other manual workers	6,921	6,189	732	76	52	24	55	47	8	1,016	925	91
Total number of employees	83,052	24,891	58,161	1,048	285	763	1,985	442	1,543	6,953	2,755	4,198

TABLE 3.3  
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	188	103	85	0	0	0	1	1	0	8	5	3
Professionals	1,935	1,063	872	37	21	16	8	5	3	63	34	29
Semi-professionals and technicians	1,012	527	485	17	12	5	10	7	3	33	20	13
Supervisors	11	5	6	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Foremen/women	15	12	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers	690	140	550	10	2	8	8	2	6	26	8	18
Sales workers	29	14	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers	297	87	210	3	1	2	0	0	0	9	6	3
Skilled crafts and trades workers	159	115	44	0	0	0	1	1	0	1	0	1
Semi-skilled manual workers	582	544	38	6	5	1	2	2	0	11	10	1
Other manual workers	281	251	30	9	7	2	2	2	0	4	3	1
Total number of employees	5,205	2,867	2,338	82	48	34	33	20	13	155	86	69

TABLE 4.1  
MEMBERS OF THE DESIGNATED GROUPS BY SEX, SECTOR AND SUBSECTOR

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
<b>Central Bank</b>	<b>2,045</b>	<b>960</b>	<b>1,085</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>146</b>	<b>78</b>	<b>68</b>
Chartered bank and other banking type intermediaries	180,088	42,455	137,633	1,577	272	1,305	6,973	1,871	5,102	24,247	6,756	17,491
<b>Banking sector</b>	<b>182,133</b>	<b>43,415</b>	<b>138,718</b>	<b>1,596</b>	<b>278</b>	<b>1,318</b>	<b>7,014</b>	<b>1,896</b>	<b>5,118</b>	<b>24,393</b>	<b>6,834</b>	<b>17,559</b>
Telecommunications broadcasting	35,243	21,875	13,368	404	205	199	529	395	134	1,508	889	619
Telecommunications carriers	85,201	44,248	40,953	672	304	368	1,590	871	719	5,639	2,621	3,018
Other telecommunication industries	566	144	422	8	1	7	2	1	1	30	5	25
Postal and courier service	77,643	50,594	27,049	692	381	311	1,790	1,245	545	6,287	4,121	2,166
<b>Communications sector</b>	<b>198,653</b>	<b>116,861</b>	<b>81,792</b>	<b>1,776</b>	<b>891</b>	<b>885</b>	<b>3,911</b>	<b>2,512</b>	<b>1,399</b>	<b>13,464</b>	<b>7,636</b>	<b>5,828</b>
Air transport	44,956	27,519	17,437	396	225	171	545	374	171	2,387	1,440	947
Services incidental to air transport	4,742	3,436	1,306	27	20	7	88	67	21	571	410	161
Railway transport and related service	51,142	46,517	4,625	639	591	48	1,083	1,005	78	2,032	1,760	272
Water transport	7,842	6,794	1,048	203	152	51	154	144	10	258	212	46
Services incidental to water transport	9,117	8,395	722	160	153	7	181	168	13	251	193	58
Truck transport	28,748	24,638	4,109	308	279	29	448	386	62	817	622	195
Public passenger transit systems	10,056	7,001	3,055	154	106	48	292	246	46	398	316	82
Other services incidental to transportation	890	383	507	13	2	11	9	4	5	55	28	27
Pipeline transport industries	3,598	2,875	723	58	44	14	92	82	10	207	131	76
<b>Transportation sector</b>	<b>161,091</b>	<b>127,558</b>	<b>33,532</b>	<b>1,958</b>	<b>1,572</b>	<b>386</b>	<b>2,892</b>	<b>2,476</b>	<b>416</b>	<b>6,976</b>	<b>5,112</b>	<b>1,864</b>



TABLE 4.1 (Continued)  
MEMBERS OF THE DESIGNATED GROUPS BY SEX, SECTOR AND SUBSECTOR

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Metal mines	3,653	3,332	321	283	250	33	98	92	6	73	62	11
Coal mines	2,294	2,243	51	4	4	0	150	150	0	6	6	0
Fish products industry	179	96	83	32	18	14	10	5	5	8	6	2
Flour, prepared cereal food and feed industry	3,484	2,512	972	54	29	25	101	79	22	365	185	180
Stamped, pressed and coated metal products	586	414	172	18	12	6	30	27	3	32	23	9
Shipbuilding and repair industry	151	144	7	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industrial chemicals industries n.e.c.	818	649	169	2	2	0	19	16	3	42	33	9
Scientific and professional equipment industries	236	197	39	0	0	0	8	8	0	13	11	2
Project management construction	217	150	67	1	0	1	5	4	1	6	4	2
Grain elevator industry	6,725	5,445	1,280	92	60	32	140	111	29	428	328	100
Farm products wholesale	465	204	261	13	4	9	8	3	5	26	11	15
Business financing companies	2,224	1,117	1,107	11	5	6	37	22	15	99	43	56
Deposit insurers	88	39	49	0	0	0	0	0	0	8	5	3
Architectural, engineering and other scientific and technical services	4,453	3,436	1,017	76	49	27	250	195	55	403	354	49
Management Consulting Services	191	83	108	0	0	0	0	0	0	6	2	4
Other business services	4,891	3,683	1,208	25	17	8	53	42	11	171	132	39
Foreign affairs and international assistance	429	175	254	2	1	1	1	0	1	45	20	25
Human resources administration	1,414	775	639	30	13	17	13	9	4	22	12	10
Economic services administration	2,677	1,181	1,496	40	13	27	73	34	39	175	70	105
Museums and archives	1,320	662	658	17	12	5	26	17	9	31	13	18
Theatrical and other stage entertainment services	539	341	198	0	0	0	6	4	2	18	14	4
Business associations	157	56	101	0	0	0	1	0	1	12	2	10
Other employers covered under the Act	37,191	26,934	10,257	700	489	211	1,030	819	211	1,989	1,336	653

**TABLE 5.1**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE**

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$10,000	2,729	2,229	500	112	79	33	28	22	6	57	45	12
\$10,000-\$14,999	2,174	1,345	829	54	30	24	34	22	12	98	46	52
\$15,000-\$17,499	3,456	1,604	1,852	69	34	35	44	25	19	260	127	133
\$17,500-\$19,999	7,618	2,608	5,010	155	51	104	186	50	136	595	210	385
\$20,000-\$22,499	19,759	4,695	15,064	278	66	212	627	125	502	2,120	609	1,511
\$22,500-\$24,999	28,200	6,431	21,769	349	87	262	938	167	771	3,933	1,053	2,880
\$25,000-\$27,499	29,766	8,342	21,424	342	111	231	1,006	251	755	4,026	979	3,047
\$27,500-\$29,999	28,755	9,735	19,020	381	176	205	861	254	607	3,269	897	2,372
\$30,000-\$34,999	97,893	54,097	43,796	1,035	618	417	2,807	1,633	1,174	8,005	3,175	4,830
\$35,000-\$39,999	79,500	45,420	34,080	804	543	261	1,961	1,219	742	5,509	2,712	2,797
\$40,000-\$49,999	90,118	67,193	22,925	813	662	151	2,020	1,512	508	5,834	3,760	2,074
\$50,000-\$69,999	73,560	59,084	14,476	410	352	58	1,693	1,397	296	4,748	3,436	1,312
\$70,000 and over	27,283	24,226	3,057	98	88	10	624	564	60	1,260	1,028	232
Total number of employees	490,811	287,009	203,802	4,900	2,897	2,003	12,829	7,241	5,588	39,714	18,077	21,637

**TABLE 5.2**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN PERMANENT PART-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND SALARY RANGE**

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Under \$2,500	2,301	1,313	988	41	16	25	41	26	15	114	66	48
\$2,500-\$4,999	3,705	1,133	2,572	60	12	48	68	20	48	272	95	177
\$5,000-\$7,499	5,113	1,572	3,541	49	14	35	124	28	96	363	126	237
\$7,500-\$9,999	7,601	2,354	5,247	97	33	64	141	40	101	668	308	360
\$10,000-\$12,499	10,629	2,718	7,911	130	20	110	229	39	190	958	392	566
\$12,500-\$14,999	8,808	2,102	6,706	92	35	57	196	29	167	798	344	454
\$15,000-\$17,499	7,091	1,725	5,366	100	23	77	182	34	148	623	237	386
\$17,500-\$19,999	7,693	1,936	5,757	109	17	92	225	34	191	664	193	471
\$20,000-\$24,999	10,890	3,097	7,793	127	27	100	383	57	326	1,228	411	817
\$25,000-\$29,999	5,409	1,495	3,914	99	33	66	139	24	115	362	111	251
\$30,000-\$39,999	13,333	5,234	8,099	143	54	89	250	108	142	882	462	420
\$40,000-\$49,999	350	169	181	1	1	0	4	2	2	15	6	9
\$50,000 and over	129	44	85	0	0	0	3	1	2	7	4	3
Total number of employees	83,052	24,892	58,160	1,048	285	763	1,985	442	1,543	6,954	2,755	4,199

**TABLE 6.1**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN *PERMANENT FULL-TIME* EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	340	267	73	3	2	1	1	1	0	6	4	2
Middle and other managers	3,152	1,938	1,214	44	25	19	85	59	26	258	148	110
Professionals	1,617	1,059	558	24	14	10	19	12	7	226	154	72
Semi-professionals and technicians	1,457	1,014	443	15	12	3	21	19	2	96	59	37
Supervisors	467	193	274	9	3	6	15	3	12	45	15	30
Foremen/women	349	277	72	3	3	0	2	1	1	8	8	0
Clerical workers	6,791	1,523	5,268	107	20	87	170	37	133	763	228	535
Sales workers	1,662	1,120	542	19	7	12	14	11	3	77	56	21
Service workers	927	361	566	22	8	14	3	2	1	76	29	47
Skilled crafts and trades workers	1,276	1,239	37	25	23	2	16	15	1	91	90	1
Semi-skilled manual workers	4,155	3,966	189	84	80	4	34	34	0	97	93	4
Other manual workers	1,931	1,710	221	106	97	9	15	13	2	223	182	41
Total number of employees	24,124	14,667	9,457	461	294	167	395	207	188	1,966	1,066	900

**TABLE 6.2**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS HIRED IN *PERMANENT PART-TIME* AND *TEMPORARY* EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	83	25	58	0	0	0	0	0	0	6	3	3
Professionals	88	36	52	1	0	1	4	1	3	6	4	2
Semi-professionals and technicians	697	464	233	11	7	4	8	7	1	21	12	9
Supervisors	42	12	30	0	0	0	0	0	0	4	1	3
Foremen/women	20	15	5	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Clerical workers	8,214	1,793	6,421	178	42	136	234	54	180	826	220	606
Sales workers	231	74	157	8	3	5	3	2	1	27	14	13
Service workers	529	361	168	2	1	1	1	0	1	10	2	8
Skilled crafts and trades workers	212	186	26	14	14	0	1	0	1	6	4	2
Semi-skilled manual workers	2,418	2,003	415	36	29	7	41	34	7	116	103	13
Other manual workers	4,766	4,453	313	61	51	10	38	32	6	634	600	34
Total number of part-time employees	17,301	9,423	7,878	311	147	164	331	131	200	1,656	963	693

Total number of temporary employees	2,433	1,441	992	49	27	22	11	5	6	66	36	30
-------------------------------------	-------	-------	-----	----	----	----	----	---	---	----	----	----



Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	644	526	118	2	1	1	15	12	3	34	28	6
Middle and other managers	11,609	5,681	5,928	55	23	32	331	156	175	1,019	440	579
Professionals	4,043	2,008	2,035	18	8	10	67	38	29	634	347	287
Semi-professionals and technicians	1,448	1,042	406	26	21	5	23	15	8	107	78	29
Supervisors	1,870	440	1,430	13	1	12	64	19	45	241	67	174
Foremen/women	1,083	978	105	14	13	1	13	13	0	27	26	1
Clerical workers	11,311	2,446	8,865	132	28	104	354	80	274	1,717	463	1,254
Sales workers	1,337	344	993	11	2	9	16	7	9	50	18	32
Service workers	303	167	136	6	3	3	0	0	0	41	15	26
Skilled crafts and trades workers	1,303	1,241	62	24	23	1	29	27	2	39	36	3
Semi-skilled manual workers	1,472	1,410	62	47	45	2	23	23	0	39	36	3
Other manual workers	937	872	65	55	51	4	18	17	1	84	78	6
Total number of employees	37,360	17,155	20,205	403	219	184	953	407	546	4,032	1,632	2,400

TABLE 7.2  
MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS PROMOTED IN *PERMANENT PART-TIME* AND *TEMPORARY* EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP

Occupational Group	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Upper-level managers	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	134	11	123	0	0	0	3	0	3	9	3	6
Professionals	57	8	49	0	0	0	1	0	1	2	0	2
Semi-professionals and technicians	13	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors	133	21	112	0	0	0	4	0	4	10	1	9
Foremen/women	53	38	15	0	0	0	1	1	0	9	6	3
Clerical workers	2,335	324	2,011	24	3	21	90	9	81	235	67	168
Sales workers	153	5	148	0	0	0	3	0	3	5	1	4
Service workers	11	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers	21	16	5	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Semi-skilled manual workers	133	111	22	1	1	0	2	2	0	24	21	3
Other manual workers	43	39	4	0	0	0	0	0	0	7	7	0
Total number of part-time employees	3,086	585	2,501	26	5	21	105	13	92	302	107	195
Total number of temporary employees	215	99	116	1	1	0	3	0	3	10	5	5

**TABLE 8.1**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT FULL-TIME EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men
Upper-level managers	678	587	91	3	2	1	18	14
Middle and other managers	7,399	4,865	2,534	50	31	19	484	303
Professionals	4,709	3,237	1,472	25	15	10	705	503
Semi-professionals and technicians	2,288	1,718	570	12	9	3	84	58
Supervisors	1,307	556	751	12	4	8	83	37
Foremen/women	872	814	58	7	7	0	21	19
Clerical workers	12,563	2,832	9,731	175	34	141	1,179	332
Sales workers	1,655	1,005	650	19	11	8	48	24
Service workers	793	464	329	16	9	7	51	32
Skilled crafts and trades workers	4,254	4,120	134	52	46	6	209	195
Semi-skilled manual workers	6,210	5,922	288	118	110	8	151	148
Other manual workers	2,947	2,705	242	103	91	12	154	136
<b>Total number of employees</b>	<b>45,675</b>	<b>28,825</b>	<b>16,850</b>	<b>592</b>	<b>369</b>	<b>223</b>	<b>3,187</b>	<b>1,801</b>

**TABLE 8.2**  
**MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS TERMINATED IN PERMANENT PART-TIME AND TEMPORARY EMPLOYMENT BY SEX AND OCCUPATIONAL GROUP**

Occupational Group	All Employees		Aboriginal Peoples		Persons With Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men
Upper-level managers	1	1	0	0	0	0	0	0
Middle and other managers	158	45	113	3	0	3	12	4
Professionals	130	23	107	0	0	0	5	3
Semi-professionals and technicians	522	340	182	1	0	1	13	7
Supervisors	99	17	82	0	0	0	10	2
Foremen/women	45	35	10	0	0	0	6	5
Clerical workers	7,284	1,337	5,947	136	23	113	569	158
Sales workers	140	41	99	3	1	2	14	10
Service workers	608	432	176	3	1	2	15	8
Skilled crafts and trades workers	217	163	54	18	15	3	13	6
Semi-skilled manual workers	2,181	1,602	579	31	20	11	86	78
Other manual workers	4,299	4,050	249	51	45	6	535	519
<b>Total number of part-time employees</b>	<b>15,684</b>	<b>8,086</b>	<b>7,598</b>	<b>246</b>	<b>105</b>	<b>141</b>	<b>1,278</b>	<b>800</b>

<b>Total number of temporary employees</b>	<b>1,709</b>	<b>974</b>	<b>735</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>50</b>	<b>28</b>

## NOTES



## NOTES







**TABLEAU 8.1**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Cadres supérieurs	678	587 91	3	2 1	12	11 1	18	14 4
Cadres intermédiaires et autres cadres	7 399	4 865 2 534	50	31 19	193	136 57	484	303 181
Professionnels	4 709	3 237 1 472	25	15 10	104	73 31	705	503 202
Semi-professionnels et techniciens	2 288	1 718 570	12	9 3	56	49 7	84	58 26
Surveillants	1 307	556 751	12	4 8	39	13 26	83	37 46
Contremaîtres	872	814 58	7	7 0	26	25 1	21	19 2
Employés de bureau	12 563	2 832 9 731	175	34 141	401	110 291	1 179	332 847
Employés du secteur de la vente	1 655	1 005 650	19	11 8	17	10 7	48	24 24
Employés du secteur des services	793	464 329	16	9 7	16	14 2	51	32 19
Travailleurs qualifiés et artisans	4 254	4 120 134	52	46 6	122	120 2	209	195 14
Travailleurs manuels spécialisés	6 210	5 922 288	118	110 8	75	71 4	151	148 3
Autres travailleurs manuels	2 947	2 705 242	103	91 12	72	62 10	154	136 18
Nombre total des salariés	45 675	28 825 16 850	592	369 223	1 133	694 439	3 187	1 801 1 386

B-20

**TABLEAU 8.2**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI ONT CESSÉ D'OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL ET UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Cadres supérieurs	1	1 0	0	0 0	0	0 0	0	0 0
Cadres intermédiaires et autres cadres	158	45 113	3	0 3	2	1 1	12	4 8
Professionnels	130	23 107	0	0 0	2	0 2	5	3 2
Semi-professionnels et techniciens	522	340 182	1	0 1	5	4 1	13	7 6
Surveillants	99	17 82	0	0 0	3	0 3	10	2 8
Contremaîtres	45	35 10	0	0 0	0	0 0	6	5 1
Employés de bureau	7 284	1 337 5 947	136	23 113	227	35 192	569	158 411
Employés du secteur de la vente	140	41 99	3	1 2	3	0 3	14	10 4
Employés du secteur des services	608	432 176	3	1 2	3	2 1	15	8 7
Travailleurs qualifiés et artisans	217	163 54	18	15 3	2	2 0	13	6 7
Travailleurs manuels spécialisés	2 181	1 602 579	31	20 11	13	10 3	86	78 8
Autres travailleurs manuels	4 299	4 050 249	51	45 6	28	23 5	535	519 16
Nombre total des salariés à temps partiel	15 684	8 086 7 598	246	105 141	288	77 211	1 278	800 478
Nombre total des salariés temporaires	1 709	974 735	42	20 22	8	5 3	50	28 22

**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS *PROMUS* À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	644	526	118	2	1	1	15	12	3	34	28	6
Cadres intermédiaires et autres cadres	11 609	5 681	5 928	55	23	32	331	156	175	1 019	440	579
Professionnels	4 043	2 008	2 035	18	8	10	67	38	29	634	347	287
Semi-professionnels et techniciens	1 448	1 042	406	26	21	5	23	15	8	107	78	29
Surveillants	1 870	440	1 430	13	1	12	64	19	45	241	67	174
Contremaîtres	1 083	978	105	14	13	1	13	13	0	27	26	1
Employés de bureau	11 311	2 446	8 865	132	28	104	354	80	274	1 717	463	1 254
Employés du secteur de la vente	1 337	344	993	11	2	9	16	7	9	50	18	32
Employés du secteur des services	303	167	136	6	3	3	0	0	0	41	15	26
Travailleurs qualifiés et artisans	1 303	1 241	62	24	23	1	29	27	2	39	36	3
Travailleurs manuels spécialisés	1 472	1 410	62	47	45	2	23	23	0	39	36	3
Autres travailleurs manuels	937	872	65	55	51	4	18	17	1	84	78	6
Nombre total des salariés	37 360	17 155	20 205	403	219	184	953	407	546	4 032	1 632	2 400

**TABLEAU 7.2**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS *PROMUS* À UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL ET À UNE EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	134	11	123	0	0	0	3	0	3	9	3	6
Professionnels	57	8	49	0	0	0	1	0	1	2	0	2
Semi-professionnels et techniciens	13	5	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Surveillants	133	21	112	0	0	0	4	0	4	10	1	9
Contremaîtres	53	38	15	0	0	0	1	1	0	9	6	3
Employés de bureau	2 335	324	2 011	24	3	21	90	9	81	235	67	168
Employés du secteur de la vente	153	5	148	0	0	0	3	0	3	5	1	4
Employés du secteur des services	11	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	21	16	5	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Travailleurs manuels spécialisés	133	111	22	1	1	0	2	2	0	24	21	3
Autres travailleurs manuels	43	39	4	0	0	0	0	0	0	7	7	0
Nombre total des salariés à temps partiel	3 086	585	2 501	26	5	21	105	13	92	302	107	195
Nombre total des salariés temporaires	215	99	116	1	1	0	3	0	3	10	5	5

Nombre total des salariés temporaires	215	99	116	1	1	0	3	0	3	10	5	5
---------------------------------------	-----	----	-----	---	---	---	---	---	---	----	---	---

**TABEAU 6.1**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	340	267	73	3	2	1	1	1	0	6	4	2
Cadres intermédiaires et autres cadres	3 152	1 938	1 214	44	25	19	85	59	26	258	148	110
Professionnels	1 617	1 059	558	24	14	10	19	12	7	226	154	72
Semi-professionnels et techniciens	1 457	1 014	443	15	12	3	21	19	2	96	59	37
Surveillants	467	193	274	9	3	6	15	3	12	45	15	30
Contremaîtres	349	277	72	3	3	0	2	1	1	8	8	0
Employés de bureau	6 791	1 523	5 268	107	20	87	170	37	133	763	228	535
Employés du secteur de la vente	1 662	1 120	542	19	7	12	14	11	3	77	56	21
Employés du secteur des services	927	361	566	22	8	14	3	2	1	76	29	47
Travailleurs qualifiés et artisans	1 276	1 239	37	25	23	2	16	15	1	91	90	1
Travailleurs manuels spécialisés	4 155	3 966	189	84	80	4	34	34	0	97	93	4
Autres travailleurs manuels	1 931	1 710	221	106	97	9	15	13	2	223	182	41
Nombre total des salariés	24 124	14 667	9 457	461	294	167	395	207	188	1 966	1 066	900

B-18

**TABEAU 6.2**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS RECRUTÉS POUR OCCUPER UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL ET UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	83	25	58	0	0	0	0	0	0	6	3	3
Professionnels	88	36	52	1	0	1	4	1	3	6	4	2
Semi-professionnels et techniciens	697	464	233	11	7	4	8	7	1	21	12	9
Surveillants	42	12	30	0	0	0	0	0	0	4	1	3
Contremaîtres	20	15	5	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Employés de bureau	8 214	1 793	6 421	178	42	136	234	54	180	826	220	606
Employés du secteur de la vente	231	74	157	8	3	5	3	2	1	27	14	13
Employés du secteur des services	529	361	168	2	1	1	1	0	1	10	2	8
Travailleurs qualifiés et artisans	212	186	26	14	14	0	1	0	1	6	4	2
Travailleurs manuels spécialisés	2 418	2 003	415	36	29	7	41	34	7	116	103	13
Autres travailleurs manuels	4 766	4 453	313	61	51	10	38	32	6	634	600	34
Nombre total des salariés à temps partiel	17 301	9 423	7 878	311	147	164	331	131	200	1 656	963	693
Nombre total des salariés temporaires	2 433	1 441	992	49	27	22	11	5	6	66	36	30



**TABLEAU 5.1**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION**

	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Échelle de rémunération	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Moins de 10 000 \$	2 729	2 229 500	112	79 33	28	22 6	57	45 12
10 000 \$ - 14 999 \$	2 174	1 345 829	54	30 24	34	22 12	98	46 52
15 000 \$ - 17 499 \$	3 456	1 604 1 852	69	34 35	44	25 19	260	127 133
17 500 \$ - 19 999 \$	7 618	2 608 5 010	155	51 104	186	50 136	595	210 385
20 000 \$ - 22 499 \$	19 759	4 695 15 064	278	66 212	627	125 502	2 120	609 1 511
22 500 \$ - 24 999 \$	28 200	6 431 21 769	349	87 262	938	167 771	3 933	1 053 2 880
25 000 \$ - 27 499 \$	29 766	8 342 21 424	342	111 231	1 006	251 755	4 026	979 3 047
27 500 \$ - 29 999 \$	28 755	9 735 19 020	381	176 205	861	254 607	3 269	897 2 372
30 000 \$ - 34 999 \$	97 893	54 097 43 796	1 035	618 417	2 807	1 633 1 174	8 005	3 175 4 830
35 000 \$ - 39 999 \$	79 500	45 420 34 080	804	543 261	1 961	1 219 742	5 509	2 712 2 797
40 000 \$ - 49 999 \$	90 118	67 193 22 925	813	662 151	2 020	1 512 508	5 834	3 760 2 074
50 000 \$ - 69 999 \$	73 560	59 084 14 476	410	352 58	1 693	1 397 296	4 748	3 436 1 312
70 000 \$ et plus	27 283	24 226 3 057	98	88 10	624	564 60	1 260	1 028 232
Nombre total des salariés	490 811	287 009 203 802	4 900	2 897 2 003	12 829	7 241 5 588	39 714	18 077 21 637

**TABLEAU 5.2**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION**

	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Échelle de rémunération	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Moins de 2 500 \$	2 301	1 313 988	41	16 25	41	26 15	114	66 48
2 500 \$ - 4 999 \$	3 705	1 133 2 572	60	12 48	68	20 48	272	95 177
5 000 \$ - 7 499 \$	5 113	1 572 3 541	49	14 35	124	28 96	363	126 237
7 500 \$ - 9 999 \$	7 601	2 354 5 247	97	33 64	141	40 101	668	308 360
10 000 \$ - 12 499 \$	10 629	2 718 7 911	130	20 110	229	39 190	958	392 566
12 500 \$ - 14 999 \$	8 808	2 102 6 706	92	35 57	196	29 167	798	344 454
15 000 \$ - 17 499 \$	7 091	1 725 5 366	100	23 77	182	34 148	623	237 386
17 500 \$ - 19 999 \$	7 693	1 936 5 757	109	17 92	225	34 191	664	193 471
20 000 \$ - 24 999 \$	10 890	3 097 7 793	127	27 100	383	57 326	1 228	411 817
25 000 \$ - 29 999 \$	5 409	1 495 3 914	99	33 66	139	24 115	362	111 251
30 000 \$ - 39 999 \$	13 333	5 234 8 099	143	54 89	250	108 142	882	462 420
40 000 \$ - 49 999 \$	350	169 181	1	1 0	4	2 2	15	6 9
50 000 \$ et plus	129	44 85	0	0 0	3	1 2	7	4 3
Nombre total des salariés	83 052	24 892 58 160	1 048	285 763	1 985	442 1 543	6 954	2 755 4 199



**TABLEAU 4.1 (suite)**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LE SECTEUR ET LE SOUS-SECTEUR**

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Mines de métaux	3 653	3 332	321	283	250	33	98	92	6	73	62	11
Mines de charbon	2 294	2 243	51	4	4	0	150	150	0	6	6	0
Industrie de la transformation du poisson	179	96	83	32	18	14	10	5	5	8	6	2
Industries de la tannerie, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	3 484	2 512	972	54	29	25	101	79	22	365	185	180
Industries de l'emboîsage, du matrage et du revêtement de produits en métal	586	414	172	18	12	6	30	27	3	32	23	9
Industrie de la construction et de la réparation des navires	151	144	7	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel	818	649	169	2	2	0	19	16	3	42	33	9
Industries du matériel scientifique et professionnel	236	197	39	0	0	0	8	8	0	13	11	2
Autres services relatifs à la construction	217	150	67	1	0	1	5	4	1	6	4	2
Industrie des silos à grain	6 725	5 445	1 280	92	60	32	140	111	29	428	328	100
Produits agricoles, commerce de gros	465	204	261	13	4	9	8	3	5	26	11	15
Sociétés de financement des entreprises	2 224	1 117	1 107	11	5	6	37	22	15	99	43	56
Sociétés d'assurance-dépôts	88	39	49	0	0	0	0	0	0	8	5	3
Bureau d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	4 453	3 436	1 017	76	49	27	250	195	55	403	354	49
Bureaux de conseils en gestion	191	83	108	0	0	0	0	0	0	6	2	4
Autres services aux entreprises	4 891	3 683	1 208	25	17	8	53	42	11	171	132	39
Affaires étrangères et aide internationale	429	175	254	2	1	1	1	0	1	45	20	25
Gestion des ressources humaines	1 414	775	639	30	13	17	13	9	4	22	12	10
Gestion des services économiques	2 677	1 181	1 496	40	13	27	73	34	39	175	70	105
Musées et archives	1 320	662	658	17	12	5	26	17	9	31	13	18
Théâtres et autres spectacles	539	341	198	0	0	0	6	4	2	18	14	4
Associations commerciales	157	56	101	0	0	0	1	0	1	12	2	10
Autres employeurs assujettis à la Loi	37 191	26 934	10 257	700	489	211	1 030	819	211	1 989	1 336	653

**TABLEAU 4.1**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LE SECTEUR ET LE SOUS-SECTEUR**

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Banque centrale	2 045	960	1 085	19	6	13	41	25	16	146	78	68
Banques à charte	180 088	42 455	137 633	1 577	272	1 305	6 973	1 871	5 102	24 247	6 756	17 491
<b>Secteur bancaire</b>	<b>182 133</b>	<b>43 415</b>	<b>138 718</b>	<b>1 596</b>	<b>278</b>	<b>1 318</b>	<b>7 014</b>	<b>1 896</b>	<b>5 118</b>	<b>24 393</b>	<b>6 834</b>	<b>17 559</b>
Diffusion des télécommunications	35 243	21 875	13 368	404	205	199	529	395	134	1 508	889	619
Transmission des télécommunications	85 201	44 248	40 953	672	304	368	1 590	871	719	5 639	2 621	3 018
Autres industries des télécommunications	566	144	422	8	1	7	2	1	1	30	5	25
Services postaux et services de messagers	77 643	50 594	27 049	692	381	311	1 790	1 245	545	6 287	4 121	2 166
<b>Secteur des communications</b>	<b>190 653</b>	<b>116 861</b>	<b>81 792</b>	<b>1 776</b>	<b>891</b>	<b>885</b>	<b>3 911</b>	<b>2 512</b>	<b>1 399</b>	<b>13 464</b>	<b>7 636</b>	<b>5 828</b>
Transport aérien	44 956	27 519	17 437	396	225	171	545	374	171	2 387	1 440	947
Services relatifs au transport aérien	4 742	3 436	1 306	27	20	7	88	67	21	571	410	161
Transport et services ferroviaires	51 142	46 517	4 625	639	591	48	1 083	1 005	78	2 032	1 760	272
Transport par eau	7 842	6 794	1 048	203	152	51	154	144	10	258	212	46
Services relatifs au transport par eau	9 117	8 395	722	160	153	7	181	168	13	251	193	58
Camionnage	28 748	24 638	4 109	308	279	29	448	386	62	817	622	195
Transport en commun	10 056	7 001	3 055	154	106	48	292	246	46	398	316	82
Autres services relatifs aux transports	890	383	507	13	2	11	9	4	5	55	28	27
Transport par pipelines	3 598	2 875	723	58	44	14	92	82	10	207	131	76
<b>Secteur des transports</b>	<b>161 091</b>	<b>127 558</b>	<b>33 532</b>	<b>1 958</b>	<b>1 572</b>	<b>386</b>	<b>2 892</b>	<b>2 476</b>	<b>416</b>	<b>6 976</b>	<b>5 112</b>	<b>1 864</b>

**TABIEAU 3.3**  
**MEMBRES DES GROUDES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI TEMPORAIRE SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	188	103	85	0	0	0	1	1	0	8	5	3
Professionnels	1 935	1 063	872	37	21	16	8	5	3	63	34	29
Semi-professionnels et techniciens	1 012	527	485	17	12	5	10	7	3	33	20	13
Surveillants	11	5	6	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Contremaîtres	15	12	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés de bureau	690	140	550	10	2	8	8	2	6	26	8	18
Employés du secteur de la vente	29	14	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Employés du secteur des services	297	87	210	3	1	2	0	0	0	9	6	3
Travailleurs qualifiés et artisans	159	115	44	0	0	0	1	1	0	1	0	1
Travailleurs manuels spécialisés	582	544	38	6	5	1	2	2	0	11	10	1
Autres travailleurs manuels	281	251	30	9	7	2	2	2	0	4	3	1
Nombre total des salariés	5 205	2 867	2 338	82	48	34	33	20	13	155	86	69

**TABLEAU 3.1**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PLEIN SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	5 288	4 720	568	15	13	2	132	124	8	161	138	23
Cadres intermédiaires et autres cadres	82 139	47 550	34 589	426	211	215	2 377	1 450	927	5 720	2 740	2 980
Professionnels	30 931	18 014	12 917	198	99	99	696	429	267	4 798	2 964	1 834
Semi-professionnels et techniciens	27 961	22 556	5 405	213	173	40	479	419	60	1 169	890	279
Surveillants	15 090	5 592	9 498	121	53	68	479	164	315	1 636	562	1 074
Contremaîtres	10 850	10 316	534	178	175	3	221	213	8	316	300	16
Employés de bureau	165 784	43 878	121 905	1 772	436	1 336	5 280	1 537	3 743	19 249	4 708	14 541
Employés du secteur de la vente	12 486	6 343	6 143	103	42	61	185	100	85	583	270	313
Employés du secteur des services	12 771	5 533	7 238	97	55	42	172	89	83	531	317	214
Travailleurs qualifiés et artisans	54 211	52 888	1 323	515	501	14	1 214	1 191	23	2 685	2 611	74
Travailleurs manuels spécialisés	51 093	49 217	1 876	734	693	41	1 041	1 015	26	1 515	1 465	50
Autres travailleurs manuels	22 207	20 403	1 804	528	446	82	553	510	43	1 351	1 112	239
<b>Nombre total des salariés</b>	<b>490 811</b>	<b>287 010</b>	<b>203 800</b>	<b>4 900</b>	<b>2 897</b>	<b>2 003</b>	<b>12 829</b>	<b>7 241</b>	<b>5 588</b>	<b>39 714</b>	<b>18 077</b>	<b>21 637</b>

**TABLEAU 3.2**  
**MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS QUI OCCUPENT UN EMPLOI PERMANENT À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres cadres	2 484	359	2 125	44	6	38	50	7	43	117	22	95
Professionnels	689	143	546	3	0	3	13	4	9	37	5	32
Semi-professionnels et techniciens	1 670	1 128	542	18	11	7	22	18	4	56	33	23
Surveillants	932	151	781	4	0	4	29	2	27	67	8	59
Contremaîtres	233	176	57	2	1	1	7	7	0	34	30	4
Employés de bureau	58 201	8 862	49 339	743	113	630	1 659	247	1 412	4 955	1 234	3 721
Employés du secteur de la vente	1 464	276	1 188	25	4	21	12	3	9	112	43	69
Employés du secteur des services	1 913	1 278	635	11	6	5	5	3	2	93	54	39
Travailleurs qualifiés et artisans	1 260	1 142	118	49	48	1	18	16	2	62	57	5
Travailleurs manuels spécialisés	7 279	5 181	2 098	73	44	29	115	88	27	404	344	60
Autres travailleurs manuels	6 921	6 189	732	76	52	24	55	47	8	1 016	925	91
<b>Nombre total des salariés</b>	<b>83 052</b>	<b>24 891</b>	<b>58 161</b>	<b>1 048</b>	<b>285</b>	<b>763</b>	<b>1 985</b>	<b>442</b>	<b>1 543</b>	<b>6 953</b>	<b>2 755</b>	<b>4 198</b>



**TABLEAU 2.9**  
**INCIDENCE DES RECRUTEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS SUR LES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL ET LE SOUS-SECTEUR, 1987, 1992 ET 1993**

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987	1992	1993	1987	1992	1993	1987	1992	1993	1987	1992	1993
<b>Tous les secteurs</b>	2 287	-4 455	-6 856	25	45	-59	-295	-641	-692	1 582	165	-827
<b>Banques</b>	-115	-2 469	-2 743	-41	14	-27	-173	-241	-149	779	-208	-197
<b>Communications</b>	1 339	-1 521	-3 487	13	-13	-72	17	-176	-290	538	214	-541
Diffusion des télécommunications	555	-123	-183	16	26	-14	23	-18	-4	72	-17	7
Transmission des télécommunications	836	-1 025	-3 484	2	-6	-52	-14	-61	-227	75	-85	-652
Services postaux et services de messagers	-52	-360	-94	-5	-31	-10	8	-95	-61	391	319	92
<b>Transports</b>	1 266	-462	-525	49	41	41	-81	-163	-174	227	-51	-126
Transport aérien	484	-369	90	27	37	50	-6	-54	-65	128	-67	18
Services relatifs au transport aérien	221	65	29	4	-1	0	33	11	-4	18	-10	25
Transport et services ferroviaires	29	-62	-336	-52	27	-40	-130	-57	-99	-48	16	-96
Transport par eau	32	-49	-9	18	-6	22	-3	-16	-15	21	-48	-18
Services relatifs au transport par eau	-16	-21	-62	5	-7	-10	-12	-15	-12	5	-2	-18
Camionnage	434	51	-78	45	-14	20	34	-25	3	67	26	-24
Transport en commun	43	-63	-162	2	7	-7	2	1	20	20	26	-3
Transport par pipelines	9	-3	7	0	-1	4	3	-6	-3	9	6	-10
<b>Autres secteurs</b>	65	-3	-101	4	3	-1	-58	-61	-79	38	210	37
Mines de métaux	-22	-25	-15	1	18	-33	-11	-9	-3	4	-4	-4
Silos à grain	11	40	0	-5	3	6	6	1	-4	10	78	55
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	-43	23	-22	-4	20	4	0	3	-22	-3	3	-21

**TABLEAU 2.7**  
**PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987, 1992 ET 1993**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Cadres supérieurs	8,81	19,43	18,32	0,20	0,38	0,31	1,76	2,45	2,33	2,74	3,02	5,28
Cadres intermédiaires et autres cadres	37,96	50,91	51,06	0,32	0,40	0,47	1,59	2,60	2,85	5,30	9,01	8,78
Professionnels	54,10	47,06	50,33	0,35	0,57	0,45	1,58	2,34	1,66	10,93	16,35	15,68
Semi-professionnels et techniciens	30,78	25,86	28,04	0,45	1,20	1,80	0,97	1,47	1,59	4,14	6,04	7,39
Surveillants	65,74	75,30	76,47	0,42	0,72	0,70	1,71	4,16	3,42	8,80	12,35	12,89
Contremaîtres	2,92	4,93	9,70	1,14	1,92	1,29	1,14	1,51	1,20	1,24	3,34	2,49
Employés de bureau	80,24	79,84	78,38	0,74	1,06	1,17	1,29	2,70	3,13	9,27	14,73	15,18
Employés du secteur de la vente	52,83	55,66	74,27	0,25	0,84	0,82	0,99	1,40	1,20	4,06	5,17	3,74
Employés du secteur des services	17,30	47,08	44,88	1,08	1,17	1,98	1,62	0,78	0,00	3,24	3,11	13,53
Travailleurs qualifiés et artisans	2,23	5,12	4,76	0,84	0,97	1,84	1,61	2,29	2,23	2,67	4,92	2,99
Travailleurs manuels spécialisés	4,26	5,12	4,21	1,00	2,53	3,19	1,27	1,67	1,56	1,54	3,97	2,65
Autres travailleurs manuels	4,07	7,61	6,94	0,99	3,57	5,87	1,77	2,11	1,92	1,57	15,31	8,96
Toutes les catégories	51,05	54,09	54,08	0,59	0,97	1,08	1,44	2,50	2,55	6,92	11,30	10,79

**TABLEAU 2.8**  
**PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DES CESSATIONS DE FONCTIONS À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987, 1992 ET 1993**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Catégorie professionnelle	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Cadres supérieurs	6,05	12,29	13,42	0,24	0,57	0,44	0,73	1,70	1,77	2,18	3,21	2,65
Cadres intermédiaires et autres cadres	25,24	29,93	34,25	0,31	0,74	0,68	1,33	2,87	2,61	2,71	6,40	6,54
Professionnels	35,04	35,99	31,26	0,07	0,89	0,53	0,92	2,61	2,21	6,57	10,85	14,97
Semi-professionnels et techniciens	21,16	26,32	24,91	0,35	0,78	0,52	1,05	1,69	2,45	1,71	4,21	3,67
Surveillants	46,58	51,50	57,46	0,43	1,25	0,92	1,36	3,33	2,98	3,88	5,74	6,35
Contremaîtres	3,38	5,37	6,65	0,68	1,34	0,80	2,42	2,79	2,98	0,48	1,96	2,41
Employés de bureau	76,63	74,91	77,46	0,70	1,32	1,39	1,32	3,21	3,19	5,26	8,73	9,38
Employés du secteur de la vente	32,83	35,96	39,27	0,64	1,94	1,15	0,35	1,03	1,03	1,17	3,63	2,90
Employés du secteur des services	42,42	45,31	41,49	0,24	1,67	2,02	0,79	1,67	2,02	4,32	5,87	6,43
Travailleurs qualifiés et artisans	1,57	2,13	3,15	0,36	0,91	1,22	1,84	2,50	2,87	1,69	5,98	4,91
Travailleurs manuels spécialisés	2,69	5,23	4,64	0,57	1,43	1,90	0,79	1,28	1,21	0,92	2,32	2,43
Autres travailleurs manuels	6,62	8,99	8,21	0,72	3,16	3,50	1,06	2,73	2,44	0,81	4,96	5,23
Toutes les catégories	36,23	36,49	36,89	0,55	1,34	1,30	1,19	2,48	2,48	3,11	6,14	6,98

**TABLEAU 2.5**  
**REPRÉSENTATION DES GROUPES DESIGNÉS SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987, 1992 ET 1993**

Catégorie professionnelle	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Cadres supérieurs	4,75	9,34	10,72	0,17	0,32	0,28	1,63	2,46	2,49	2,07	2,84	3,04
Cadres intermédiaires et autres cadres	33,14	41,80	43,39	0,44	0,55	0,55	1,53	2,90	2,86	4,39	6,72	6,89
Professionnels	39,00	42,74	42,72	0,33	0,61	0,71	1,53	2,22	2,14	10,38	13,87	14,60
Semi-professionnels et techniciens	19,70	20,06	20,99	0,43	0,73	0,81	1,37	1,65	1,67	2,85	3,81	4,11
Surveillants	52,48	63,72	64,15	0,60	0,78	0,78	1,77	3,32	3,17	7,06	10,22	10,62
Contremaîtres	1,88	4,27	5,35	1,01	1,40	1,62	1,94	2,01	2,05	1,71	2,81	3,15
Employés de bureau	75,71	76,43	76,46	0,69	1,08	1,12	1,65	3,03	3,09	6,97	10,65	10,78
Employés du secteur de la vente	46,58	52,95	52,55	0,57	0,95	0,92	0,99	1,42	1,41	3,13	4,71	4,97
Employés du secteur des services	50,85	52,95	53,96	0,52	1,05	0,74	1,12	1,25	1,18	3,26	6,04	4,23
Travailleurs qualifiés et artisans	1,45	2,60	2,67	0,64	0,98	1,01	1,77	2,30	2,22	3,53	4,99	4,94
Travailleurs manuels spécialisés	4,05	6,93	6,81	0,91	1,35	1,38	1,42	1,87	1,96	1,67	3,08	3,27
Autres travailleurs manuels	5,14	8,38	8,73	0,99	2,00	2,08	1,65	2,07	2,07	1,93	7,09	8,06
Toutes les catégories	40,94	44,74	45,64	0,66	1,01	1,04	1,59	2,54	2,56	5,00	7,90	8,09

**TABLEAU 2.6**  
**PART DES GROUPES DESIGNÉS DANS LE RECRUTEMENT À TEMPS PLEIN SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, 1987, 1992 ET 1993**

Catégorie professionnelle	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Cadres supérieurs	7,78	12,97	21,47	0,00	1,02	0,88	0,37	0,68	0,29	5,19	1,37	1,76
Cadres intermédiaires et autres cadres	31,38	34,27	38,52	0,33	0,83	1,40	0,74	1,91	2,70	7,44	9,12	8,19
Professionnels	33,85	34,41	34,51	0,20	1,04	1,48	0,81	2,07	1,18	11,18	16,17	13,98
Semi-professionnels et techniciens	23,23	30,46	30,40	0,38	1,79	1,03	0,42	0,83	1,44	2,88	4,82	6,59
Surveillants	40,53	41,39	58,67	0,50	1,67	1,93	1,13	1,91	3,21	5,77	8,13	9,64
Contremaîtres	7,67	11,35	20,63	0,47	1,42	0,86	0,93	1,42	0,57	1,40	1,42	2,29
Employés de bureau	78,89	75,73	77,57	0,64	1,75	1,58	0,77	1,87	2,50	8,33	9,66	11,24
Employés du secteur de la vente	34,94	37,06	32,61	1,42	1,87	1,14	0,31	0,35	0,84	2,34	3,19	4,63
Employés du secteur des services	46,91	52,39	61,06	0,90	3,24	2,37	0,63	0,62	0,32	6,18	5,70	8,20
Travailleurs qualifiés et artisans	2,30	4,75	2,90	0,46	1,54	1,96	0,79	0,94	1,25	2,60	5,35	7,13
Travailleurs manuels spécialisés	4,35	5,99	4,55	0,55	1,75	2,02	0,21	0,68	0,82	1,48	2,80	2,33
Autres travailleurs manuels	8,29	11,72	11,44	0,94	4,78	5,49	0,88	1,37	0,78	1,88	10,19	11,55
Toutes les catégories	36,80	35,52	39,20	0,61	2,02	1,91	0,66	1,34	1,64	5,24	7,64	8,15



**TABLÉAU 2.4**  
**PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DES PROMOTIONS À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SOUS-SECTEUR, 1987, 1992 ET 1993**

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	51,05	54,09	54,08	0,59	0,97	1,08	1,44	2,50	2,55	6,92	11,30	10,79
<i>Banques</i>	68,23	69,33	67,92	0,51	0,68	0,69	1,54	3,24	3,37	9,75	15,43	15,00
<i>Communications</i>												
Diffusion des télécommunications	44,20	55,02	54,77	0,52	0,60	0,74	0,98	1,51	1,59	4,23	7,53	6,28
Transmission des télécommunications	33,60	42,45	43,90	0,37	0,59	1,03	0,73	1,26	1,14	1,54	3,86	6,30
Services postaux et services de messagers	60,60	66,53	62,93	0,60	0,49	0,59	0,92	1,40	1,19	5,92	8,19	6,04
	30,61	37,59	40,93	0,50	0,85	0,93	1,12	1,91	2,75	3,40	8,29	6,72
<i>Transports</i>												
Transport aérien	17,76	19,82	22,34	0,80	1,60	1,95	1,36	1,56	1,45	2,56	4,27	4,66
Services relatifs au transport aérien	30,36	31,07	37,86	0,70	1,09	0,81	0,82	0,51	0,54	4,26	4,80	7,37
Transport et services ferroviaires	31,65	36,04	45,36	0,00	0,00	1,03	0,72	0,90	0,00	2,16	14,41	14,43
Transport par eau	11,22	14,20	14,16	0,91	1,79	1,70	1,53	2,10	1,94	2,07	3,85	3,69
Services relatifs au transport par eau	11,75	16,73	17,13	0,64	6,94	24,31	0,21	0,41	1,66	2,35	3,27	1,66
Camionnage	19,39	25,44	27,72	0,34	1,32	1,98	1,02	0,44	2,97	1,70	4,39	4,46
Transport en commun	29,59	23,01	26,84	0,37	0,14	0,94	1,19	0,58	0,63	1,78	3,18	1,57
Transport par pipelines	45,51	37,12	26,67	0,60	0,00	1,11	2,40	5,30	3,33	2,40	3,03	5,56
	24,81	18,31	24,77	1,77	1,88	0,91	2,78	1,88	0,91	5,82	5,48	7,10
<i>Autres secteurs</i>												
Mines de métaux	25,98	29,66	24,65	0,72	2,43	3,16	2,00	2,17	1,83	2,62	9,51	7,22
Silos à grain	6,70	7,10	6,37	0,72	8,65	12,20	2,27	1,11	2,92	0,10	3,10	1,86
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	21,09	17,60	13,32	1,24	1,53	1,19	1,74	1,40	0,99	1,99	20,92	13,72
	33,67	31,66	24,44	0,25	0,75	2,96	1,75	4,77	2,96	6,48	8,04	12,59



**TABEAU 2.3**  
**PART DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LE RECRUTEMENT À TEMPS PLEIN SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SOUS-SECTEUR, 1987, 1992 ET 1993**

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
<b>Tous les secteurs</b>	36,80	35,52	39,20	0,61	2,02	1,91	0,66	1,34	1,64	5,24	7,64	8,15
<i>Banques</i>	67,44	57,79	61,20	0,47	1,47	1,48	0,74	2,85	3,65	12,42	13,58	13,02
<i>Communications</i>	45,37	46,32	44,65	0,34	1,36	1,01	0,69	0,79	1,04	4,32	7,71	8,51
Diffusion des télécommunications	44,57	44,75	46,21	0,37	1,62	0,92	0,77	0,64	1,42	3,03	4,17	5,14
Transmission des télécommunications	50,87	45,60	46,87	0,44	1,75	1,37	0,44	0,74	0,82	4,19	9,01	9,40
Services postaux et services de messagers	42,22	48,22	36,32	0,25	0,80	0,79	0,79	1,11	0,92	5,48	11,44	11,20
<i>Transports</i>	19,62	21,06	21,16	0,71	2,38	2,56	0,56	0,80	0,77	2,29	4,23	4,04
Transport aérien	33,15	41,98	44,18	1,15	4,54	2,28	0,48	0,16	0,23	4,03	4,38	7,95
Services relatifs au transport aérien	30,50	25,89	33,54	0,71	0,42	0,95	7,80	2,32	0,95	10,64	10,74	8,86
Transport et services ferroviaires	14,76	20,08	23,46	0,52	4,98	1,66	0,49	1,09	0,71	1,30	6,40	3,08
Transport par eau	15,78	11,52	11,42	2,06	2,85	10,26	0,26	0,95	1,40	4,12	5,96	7,46
Services relatifs au transport par eau	6,89	9,06	11,54	0,89	0,94	0,82	0,20	0,38	0,00	1,43	2,45	1,10
Camionnage	16,33	16,90	12,77	0,51	1,33	1,73	0,35	0,71	0,86	1,29	2,42	1,61
Transport en commun	22,32	32,06	31,06	0,44	1,90	0,85	0,33	1,27	1,28	2,52	5,40	9,79
Transport par pipelines	38,26	27,06	33,93	0,00	1,76	1,79	1,74	0,59	1,19	4,35	7,65	5,36
<i>Autres secteurs</i>	32,60	31,56	31,30	1,20	2,78	3,43	0,96	1,75	1,11	2,16	9,75	9,83
Mines de métaux	11,09	32,58	14,53	3,70	37,12	27,35	1,03	0,76	1,71	1,23	5,30	3,42
Silos à grain	23,08	21,40	18,60	0,12	1,47	2,95	1,05	1,59	1,09	1,28	15,74	18,14
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	23,55	32,20	31,03	0,00	2,97	2,87	1,24	3,81	3,45	5,79	7,20	12,64

**TABEAU 2.2**  
REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LE SOUS-SECTEUR, 1987, 1992 ET 1993

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,94	44,74	45,64	0,66	1,01	1,04	1,59	2,54	2,56	5,00	7,90	8,09
<i>Banques</i>	76,09	76,27	76,16	0,56	0,85	0,88	1,80	3,85	3,85	9,47	13,23	13,39
<i>Communications</i>												
Diffusion des télécommunications	39,64	41,08	41,17	0,61	0,89	0,89	1,40	1,98	1,97	4,04	6,72	6,78
Transmission des télécommunications	34,84	37,54	37,93	0,43	1,12	1,15	1,27	1,37	1,50	2,87	4,08	4,28
Services postaux et services de messagers	46,70	47,41	48,07	0,52	0,79	0,79	1,13	2,00	1,87	4,60	6,85	6,62
	35,03	35,06	34,84	0,78	0,89	0,89	1,72	2,25	2,31	4,05	7,74	8,10
<i>Transports</i>												
Transport aérien	16,97	20,04	20,82	0,72	1,13	1,22	1,41	1,77	1,80	2,67	4,25	4,33
Services relatifs au transport aérien	36,24	37,99	38,79	0,44	0,85	0,88	0,82	1,28	1,21	3,55	5,27	5,31
Transport et services ferroviaires	31,33	26,34	27,54	0,23	0,47	0,57	0,23	1,97	1,86	5,18	10,49	12,04
Transport par eau	8,09	8,77	9,04	0,78	1,20	1,25	1,61	2,18	2,12	2,68	3,94	3,97
Services relatifs au transport par eau	12,34	12,36	13,36	1,39	1,96	2,59	1,45	1,91	1,96	3,43	3,58	3,29
Camionnage	6,40	7,95	7,92	0,79	1,72	1,75	1,56	1,76	1,99	1,25	2,71	2,75
Transport en commun	13,61	14,43	14,29	0,71	0,98	1,07	1,28	1,32	1,56	1,55	2,92	2,84
Transport par pipelines	16,99	31,63	30,38	1,07	1,48	1,53	3,13	2,71	2,90	2,09	3,96	3,96
	18,29	19,75	20,09	1,22	1,43	1,61	4,19	2,62	2,56	5,41	6,03	5,75
<i>Autres secteurs</i>												
Mines de métaux	21,38	26,45	27,58	0,97	1,89	1,88	2,37	2,82	2,77	2,34	5,47	5,35
Silos à grain	7,00	8,60	8,79	2,67	7,22	7,75	1,17	2,56	2,68	1,03	1,95	2,00
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et d'autres services	15,11	18,10	19,03	0,52	1,23	1,37	1,41	2,21	2,08	1,11	4,62	6,36
	20,69	23,18	22,84	0,28	1,64	1,71	2,75	5,82	5,61	5,57	8,83	9,05

**TABLERAU 2.1**  
REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT DÉSIGNÉE ET LA PROVINCE, 1987, 1992 ET 1993

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine, province et territoire	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)	1987 (%)	1992 (%)	1993 (%)
Calgary	47,57	47,52	48,33	0,54	0,89	0,96	1,87	3,55	3,54	5,60	6,59	6,89
Edmonton	44,49	44,36	45,04	0,66	1,09	1,19	1,99	3,57	3,44	4,35	6,18	6,55
Halifax	41,18	46,48	47,62	0,51	0,45	0,47	1,63	2,71	2,94	1,87	3,09	3,39
Montréal	39,04	43,73	45,24	0,32	0,47	0,42	1,13	1,69	1,64	2,98	4,14	4,11
Regina	42,86	49,61	55,20	0,36	1,59	2,04	2,36	3,95	4,31	1,57	2,26	2,42
Toronto	47,13	49,08	49,15	0,55	0,71	0,72	1,48	2,72	2,76	12,03	19,90	19,82
Vancouver	40,36	43,76	44,72	0,53	0,82	0,76	1,51	2,33	2,23	7,94	13,46	13,44
Winnipeg	32,70	35,70	36,05	0,82	1,85	1,98	1,75	2,79	2,82	2,86	4,47	4,52
Ontario	44,18	48,16	48,54	0,66	0,94	0,91	1,63	2,83	2,85	7,26	12,34	12,44
Québec	39,76	44,23	45,77	0,39	0,60	0,59	1,10	1,61	1,60	2,59	3,40	3,37
Nouvelle-Écosse	34,44	41,27	42,82	0,45	0,46	0,49	3,47	3,30	3,39	1,29	2,13	2,28
Nouveau-Brunswick	32,16	38,53	40,53	0,43	0,54	0,63	1,81	2,90	2,88	1,13	1,07	1,09
Manitoba	30,45	33,39	34,07	1,05	2,04	2,24	1,69	2,94	2,95	2,58	3,92	3,99
Colombie-Britannique	41,54	44,35	45,47	0,66	1,04	1,01	1,65	2,36	2,40	6,24	9,71	10,11
Île-du-Prince-Édouard	37,95	42,24	42,68	0,21	0,48	0,75	1,25	2,29	2,50	1,04	0,66	0,69
Saskatchewan	35,06	38,53	42,06	1,42	2,41	3,06	1,80	2,84	3,01	1,23	1,52	1,56
Alberta	45,32	45,22	45,85	0,67	1,07	1,20	1,92	3,36	3,39	3,98	5,61	5,97
Terre-Neuve	38,36	44,67	45,82	0,55	0,59	0,62	1,04	1,62	1,73	0,71	0,61	0,68
Yukon	31,40	31,18	46,80	3,80	6,09	7,64	0,80	4,80	4,93	1,40	2,77	4,19
Territoires du Nord-Ouest	21,91	24,60	29,44	9,64	22,88	24,68	1,40	1,26	0,89	2,53	2,63	2,28
Canada	40,94	44,74	45,64	0,66	1,01	1,04	1,59	2,54	2,56	5,00	7,90	8,09

Province et territoire	Secteur bancaire	Secteur des transports	Secteur des communications	Autres secteurs assujettis à la Loi	Tous les secteurs
Ontario	11	56	45	26	138
Québec	8	42	17	5	72
Nouvelle-Écosse	0	3	3	1	7
Nouveau-Brunswick	0	9	3	0	12
Manitoba	0	11	4	12	27
Colombie-Britannique	1	20	7	6	34
Île-du-Prince-Édouard	0	1	1	0	2
Saskatchewan	0	3	3	3	9
Alberta	1	23	9	1	34
Terre-Neuve	0	5	1	0	6
Yukon	0	1	1	0	2
Territoires du Nord-Ouest	0	0	0	0	0
Canada	21	174	94	54	343

TABLEAU 1.2  
MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE, LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR) ET LA PROVINCE

	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Région métropolitaine, province et territoire	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Calgary	20,260	10,471 9,797	195	76 119	717	291 426	1,397	618 779
Edmonton	15,707	8,633 7,074	187	91 96	541	290 251	1,029	493 536
Halifax	10,236	5,362 4,874	48	22 26	301	126 175	347	146 201
Montréal	83,430	45,686 37,744	350	178 172	1,368	809 559	3,428	1,642 1,786
Regina	3,181	1,425 1,756	65	20 45	137	47 90	77	26 51
Toronto	131,305	66,766 64,539	951	439 512	3,627	1,763 1,864	26,023	10,986 15,037
Vancouver	50,235	27,772 22,463	384	205 179	1,120	589 531	6,752	2,811 3,941
Winnipeg	20,279	12,969 7,310	401	209 192	572	320 252	916	500 416
Régions métropolitaines de recensement	334,641	179,084 155,557	2,581	1,240 1,341	8,383	4,235 4,148	39,969	17,222 22,747
Ontario	238,679	122,821 115,858	2,174	1,110 1,064	6,812	3,348 3,464	29,684	12,946 16,738
Québec	116,325	63,080 53,245	688	338 350	1,857	1,104 753	3,921	1,862 2,059
Nouvelle-Écosse	18,502	10,580 7,922	91	48 43	628	348 280	422	183 239
Nouveau-Brunswick	12,382	7,363 5,019	78	37 41	356	188 168	135	71 64
Manitoba	28,005	18,464 9,541	626	353 273	825	502 323	1,117	654 463
Colombie-Britannique	73,390	40,019 33,371	738	418 320	1,759	895 864	7,422	3,121 4,301
Île-du-Prince-Édouard	1,598	916 682	12	3 9	40	19 21	11	6 5
Saskatchewan	14,032	8,130 5,902	430	283 147	423	191 232	219	100 119
Alberta	51,066	27,652 23,414	613	293 320	1,732	839 893	3,050	1,512 1,538
Terre-Neuve	7,205	3,904 3,301	45	22 23	125	64 61	49	18 31
Yukon	406	216 190	31	11 20	20	13 7	17	13 4
Territoires du Nord-Ouest	1,009	712 297	249	152 97	9	8 1	23	19 4
Canada *	579,068	314,768 264,299	6,030	3,230 2,800	14,847	7,703 7,144	46,822	20,918 25,904

\* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.



4.	MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LES SOUS-SECTEURS INDUSTRIELS	4.1	B-15	Agrégé
5.	MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION ET LE SEXE	5.1	B-17	Temps plein
		5.2	B-17	Temps partiel
6.	RECRUTÉMENTS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	6.1	B-18	Temps plein
		6.2	B-18	Temps partiel et emploi temporaire
7.	PROMOTIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	7.1	B-19	Temps plein
		7.2	B-19	Temps partiel et emploi temporaire
8.	CESSATIONS DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LE SEXE ET LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	8.1	B-20	Temps plein
		8.2	B-20	Temps partiel et emploi temporaire

# LISTE DES TABLEAUX

1. RÉPARTITION DES EMPLOYEURS ET DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT ET LA PROVINCE
 

Employeurs selon le secteur industriel et l'emplacement du siège social	1.1	B-5
Groupes désignés	1.2	B-5

2. REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS, 1987, 1992 et 1993

- A. Selon la région métropolitaine de recensement et la province
 

Dans l'effectif visé par la Loi	2.1	B-6
---------------------------------	-----	-----

- B. Selon le secteur industriel et le sous-secteur
 

Dans l'effectif visé par la Loi	2.2	B-7
Part dans le recrutement à temps plein	2.3	B-8
Part des promotions à temps plein	2.4	B-9

- C. Selon la catégorie professionnelle
 

Dans l'effectif visé par la Loi	2.5	B-10
Part dans le recrutement à temps plein	2.6	B-10
Part des promotions à temps plein	2.7	B-11
Part des cessations de fonctions à temps plein	2.8	B-11

- D. Incidence des recrutements et des cessations de fonctions
 

Part des promotions à temps plein	2.9	B-12
-----------------------------------	-----	------

3. MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI
 

Temps plein	3.1	B-13
Temps partiel	3.2	B-13
Emploi temporaire	3.3	B-14



## **ANNEXE B : RÉSUMÉ DES RAPPORTS DES EMPLOYEURS**

Aux termes de l'article 9 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Ministre est tenu de déposer devant le Parlement une analyse et un résumé des rapports présentés chaque année par les employeurs qui y sont assujettis. Les tableaux qui suivent regroupent les données contenues dans les rapports des employeurs portant sur 1993.

L'analyse et le résumé des rapports des employeurs visés par la Loi sont publiés annuellement depuis 1988. Le résumé de cette année comprend une série de tableaux illustrant la représentation des groupes désignés au cours de 1987, 1992 et 1993.

Il peut arriver que les données sur 1987 et 1992 contenues dans cette annexe diffèrent de celles publiées dans les résumés antérieurs, des employeurs ayant ajouté des renseignements ou apporté des corrections à leurs rapports traitant de ces deux années. En outre, certains ont modifié leur façon de recueillir ces données auprès de leurs employés. Par exemple, il y a eu récemment un nouveau regroupement des données de 1992. Celles-ci englobent maintenant les modifications et les ajouts qui ont été communiqués trop tard pour être incorporés dans le regroupement de l'an dernier. En outre, la liste des employeurs inclus dans le résumé de cette année est légèrement différente de celle des dernières années<sup>1</sup>.

La liste qui suit est celle des tableaux constituant le regroupement ayant trait à 1993.

<sup>1</sup> Voir le chapitre intitulé «Évaluation des résultats des employeurs» pour une liste complète des employeurs compris dans le regroupement des données portant sur 1993.



REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE CANADA, PROVINCES ET TERRITOIRES (1991)				
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
Canada	45,9	3	6,5	9,1
Terre-Neuve	44,7	2,1	2,7	0,8
Île-du-Prince-Édouard	46,5	1,3	6,7	1,0
Nouvelle-Écosse	45,1	2,1	9,4	3,2
Nouveau-Brunswick	44,9	1,5	7,7	1,2
Québec	44,9	1,9	3,9	5,1
Ontario	46,6	2,1	7,1	12,7
Manitoba	46,3	7,2	7,2	6,8
Saskatchewan	45,8	5,8	8,2	2,6
Alberta	46,0	4,3	8,2	8,7
Colombie-Britannique	45,9	4,4	7,2	13,8
Territoires du Nord-Ouest	44,5	48,6	5,9	3,1
Yukon	46,4	19,1	6,3	2,4

REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE RÉGIONS MÉTROPOLITAINES DE RECENSEMENT (1991)				
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
Halifax	46,8	2,0	7,2	5,6
Montréal	46,1	1,5	3,6	9,9
Toronto	47,3	1,0	5,2	24,6
Winnipeg	47,5	5,0	7,6	10,3
Regina	47,9	4,2	6,7	4,8
Calgary	46,6	2,7	6,4	12,5
Edmonton	46,7	4,0	8,7	11,5
Vancouver	46,7	2,4	6,0	22,4

REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE PROVINCES À L'EXCLUSION DE LEURS RÉGIONS MÉTROPOLITAINES DE RECENSEMENT RESPECTIVES (1991)				
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
Nouvelle-Écosse	44,0	2,1	10,9	1,6
Québec	44,0	2,2	4,2	0,8
Ontario	46,1	2,9	8,3	4,7
Manitoba	44,3	10,7	6,5	1,3
Saskatchewan	45,2	6,2	8,6	2,1
Alberta	44,9	6,0	9,3	2,8
Colombie-Britannique	45,1	6,4	8,5	4,9

# ANNEXE A : LES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE <sup>1</sup>

La présente annexe fournit les données portant sur la représentation des quatre groupes désignés dans la population active canadienne. Les données sont tirées du Recensement du Canada de 1991 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités; elles sont divisées en trois tableaux affichant la représentation des groupes dans différentes régions du pays.

- Le tableau 1 donne un aperçu de la représentation des groupes désignés dans les dix provinces et les deux territoires. Il indique également leur représentation pour l'ensemble du Canada.

- Le tableau 2 brosse un portrait de la représentation des groupes désignés dans les huit régions métropolitaines de recensement (RMR), désignées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

- Le tableau 3 indique la représentation des groupes dans les sept provinces comptant une ou plus d'une RMR. Les données présentées dans ce tableau font état de la représentation des groupes désignés à l'extérieur des RMR. D'ailleurs, ce sont ces données qui ont été utilisées pour procéder à l'évaluation des résultats des employeurs, dont il est question au chapitre six. Si vous souhaitez en savoir davantage sur la façon dont ces données ont été employées pour le classement, consultez les précisions techniques à la fin du chapitre six.

<sup>1</sup> Pour obtenir des renseignements concernant la source de ces données, voir la note 1 en bas de page dans le chapitre intitulé « Les groupes désignés dans la population active canadienne ».

du Recensement de 1991. Cependant, la représentation de ce groupe n'est que de 4,2 % dans le reste de la province à l'extérieur de Vancouver. (La représentation de ce groupe est de 13,8 % dans l'ensemble de la province.) Selon ces chiffres, il va de soi qu'on ne peut avoir un tableau exact de la situation d'un groupe désigné dans la population active de la province qu'en considérant les RMR séparément.

Cette modification apportée à la méthode de pondération ne modifie que le premier indicateur (voir p. 73). Il sert encore à déterminer si un employeur emploie un nombre représentatif de membres d'un groupe désigné. Cet indicateur demeure la base de comparaison entre la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif de l'employeur (ce qui figure dans le rapport de l'employeur) et la représentation de ce groupe dans la population active canadienne dans diverses régions. Cependant, les données sont maintenant pondérées selon la nouvelle méthode décrite ci-haut pour mieux compenser la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.

L'annexe A présente les chiffres relatifs à la représentation des groupes et qui ont servi à calculer la pondération dans chacune des régions.



la cote maximale selon l'indicateur relatif aux professions et 55,68 % ont reçu la même cote selon l'indicateur relatif aux salaires.

La plupart des employeurs qui figurent au deuxième classement ont réalisé certains progrès en 1993. De nombreux employeurs ont reçu la cote «A» (72), tandis que 123 ont reçu la cote «B» et 117 la cote «C».

### ***Notes techniques relatives au changement de méthode***

Les évaluations individuelles des employeurs, présentées dans ce chapitre, sont fondées sur les nouvelles données du Recensement de 1991 qui décrivent la situation des groupes désignés dans la population active canadienne (voir l'Annexe A). Les nouvelles données indiquent que le taux de représentation de ces groupes a augmenté considérablement entre le Recensement de 1986 et celui de 1991.

Comme nous l'avons dit plus tôt (voir page 73), nous avons changé de méthode cette année dans la façon d'utiliser les données de recensement pour évaluer les employeurs. Jusqu'à cette année, nous avons tenu compte des variations régionales dans le nombre des membres des groupes désignés qui sont disponibles pour les employeurs, en pondérant les données de recensement (c'est-à-dire les données externes) selon 12 régions géographiques — les 10 provinces et les 2 territoires. Nous avons adopté cette méthode de pondération, car la représentation de certains groupes désignés varie considérablement d'une province à l'autre. Cette méthode tient compte du fait que certains employeurs dirigent leur entreprise dans des provinces qui comptent relativement peu de membres d'un groupe désigné. Dans ces provinces, on ne peut s'attendre à ce que les employeurs emploient autant de membres des groupes désignés que ceux qui se trouvent dans des provinces où leur représentation est considérablement plus élevée.

Pour 1993, nous avons décidé de pousser plus loin la méthode de pondération. Les données de recensement sont maintenant pondérées en fonction de 20 régions précises. Ces régions consistent en 10 provinces, 2 territoires et 8 régions métropolitaines de recensement (RMR): Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax. Pour les fins du présent rapport, chaque province qui compte une RMR ou plus est définie comme étant la province moins la RMR. Par exemple, la région Colombie-Britannique est définie comme étant la province de la Colombie-Britannique moins la RMR de Vancouver.

Nous avons décidé de tenir compte des RMR dans la méthode de pondération parce que la représentation d'un groupe désigné dans une RMR provinciale peut différer grandement de la représentation du même groupe dans le reste de la province. Par exemple, la représentation des minorités visibles dans la population active de la RMR de Vancouver est de 22,4 %, selon les données



employeurs évalués ont reçu la cote maximale. Une cote élevée au chapitre de ces deux indicateurs indique que les répartitions des membres de ce groupe au niveau des professions et des salaires sont comparables à celles observées chez les hommes et les femmes de race blanche, ne souffrant pas d'incapacité et travaillant pour le même employeur.

Bien que les résultats soient plus encourageants que l'an dernier, très peu d'employeurs ont fait des progrès importants dans le cas des personnes handicapées. Seulement 24 employeurs ont reçu la cote «A» au deuxième classement (sur les progrès réalisés), 97 ont reçu la cote «B» et 154 la cote «C». Les progrès signalés par les employeurs qui ont reçu la cote «C» au premier classement étaient comparables à ceux signalés par d'autres employeurs.

### **Les membres des minorités visibles**

Encore en 1993, c'est pour les minorités visibles que les employeurs ont obtenu les meilleurs résultats. Seulement 28 employeurs ont dit n'avoir aucun membre de ce groupe dans leur effectif permanent. Sur les 313 autres employeurs, 84 ont reçu la cote «A» au premier classement (sur la situation actuelle du groupe), 84 ont reçu la cote «B» et 145 la cote «C». Les employeurs qui ont été cotés «C» représentaient moins de 13 % de l'effectif visé par cette évaluation, tandis que les employeurs cotés «A» en représentaient 47 %.

Si, pour bien des employeurs, les résultats au premier classement ont baissé depuis l'an dernier, c'est qu'on a utilisé les données relatives au Recensement de 1991 qui indiquent une augmentation considérable de la représentation des minorités visibles dans certaines provinces et dans certaines régions métropolitaines de recensement<sup>11</sup>. Ces nouvelles données témoignent d'une importante évolution démographique au Canada, ce qui a modifié la composition de la population active entre 1986 et 1991. On peut s'attendre à ce que l'effectif des employeurs visés par la Loi en vienne, à un moment donné, à refléter cette évolution démographique.

Plus de la moitié des employeurs (185) ont assez de membres des minorités visibles à leur service pour être évalués selon les indicateurs relatifs aux professions et aux salaires. Selon ces indicateurs, les membres de ces groupes occupent des emplois comparables à ceux que détiennent les hommes et les femmes qui ne souffrent pas d'incapacité, qui sont de race blanche et qui travaillent pour le même employeur. Là encore, plus de 50 % des employeurs évalués ont reçu

<sup>11</sup> À noter que le fait d'avoir utilisé une nouvelle méthode pour calculer le premier indicateur a également eu un effet sur les résultats des employeurs cette année. Cependant, ce changement n'a pas eu le même effet sur tous les employeurs. Par rapport à l'an dernier, les employeurs qui ont une grande proportion de leur effectif à Vancouver ou à Toronto ont été évalués par rapport à un taux de représentation externe plus élevé. Par contre, les employeurs qui dirigent une entreprise en Colombie-Britannique et en Ontario et dont une grande partie de leur effectif travaille à l'extérieur de ces deux grandes villes, ont été évalués par rapport à un taux de représentation externe moins élevé. Ce changement de méthode a fait qu'un plus grand nombre d'employeurs ont obtenu une cote plus faible.

canadienne (après pondération — voir p. 73). L'augmentation de la représentation de ce groupe selon le Recensement de 1991 a fait en sorte qu'il y a moins d'employeurs qui ont reçu un «A» ou un «B» cette année.

Seulement 74 employeurs avaient au moins 10 Autochtones dans leur effectif. La situation du groupe sur le double plan des professions et des salaires n'a donc pu être évaluée que pour ces employeurs. Cependant, les résultats obtenus ont été relativement bons; plus des deux tiers de ces employeurs ont été bien cotés par l'indicateur de la répartition des professions. Plus de 80 % d'entre eux se sont bien classés au chapitre du salaire.

Sur les 267 employeurs dont on a évalué les progrès (deuxième classement), 42 ont reçu la cote «A», 95 la cote «B» et 129 la cote «C». Les employeurs ont amélioré leur cote, dans la plupart des cas, en augmentant la représentation des Autochtones. Plus de 60 % (168) ont signalé que l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions avait augmenté ou, tout au moins, maintenu, la représentation des Autochtones dans leur effectif en 1993.

### ***Les personnes handicapées***

Cette année encore, les résultats des employeurs dans le cas des personnes handicapées ne sont pas très encourageants. Au total, 65 employeurs ont dit n'avoir aucun membre de ce groupe dans leur effectif permanent en 1993; il y en a donc eu cinq de plus qu'en 1992. Sur les 276 employeurs qui ont été évalués, 192 ont reçu la cote «C» (pour le classement sur la situation actuelle du groupe), tandis que 21 ont reçu la cote «A» et 63 la cote «B». Sur une note plus positive, les employeurs qui ont été cotés «A» ou «B» représentaient plus de 80 % des employés visés par cette évaluation.

Ces résultats peuvent s'expliquer par le faible taux d'activité des personnes handicapées. Seulement 14 employeurs ont signalé un taux de représentation des personnes handicapées qui équivalait à au moins 80 % de la représentation de ce groupe dans la population active canadienne (après pondération — voir p. 73). Ce chiffre est inférieur à celui de l'an dernier en raison de l'augmentation du taux de représentation des personnes handicapées dans la population active canadienne selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991<sup>10</sup>.

Seulement 97 employeurs déclaraient avoir suffisamment de personnes handicapées dans leur effectif pour être évalués d'après les indicateurs relatifs aux professions et aux salaires. Comme ce fut d'ailleurs observé au cours des années précédentes, les résultats émanant de ces deux indicateurs révèlent que les membres de ce groupe se tirent assez bien d'affaire quand leur nombre est relativement élevé dans l'effectif d'un employeur. Près de deux tiers des

<sup>10</sup> Voir le chapitre « Les groupes désignés dans la population active canadienne ».



## 6.4 SOMMAIRE DES RÉSULTATS

### Les femmes

Seulement quatre employeurs n'avaient pas de femmes dans leur effectif permanent en 1993. L'analyse des résultats du classement nous indique que la plupart des employeurs ont encore besoin de faire beaucoup de progrès pour que la présence des femmes dans leur effectif soit conforme à la représentation des femmes dans la population active canadienne. Seulement 20 employeurs ont reçu la cote «A» au premier classement (qui évalue la situation actuelle), tandis que 112 ont reçu un «B» et 207 un «C». Il est intéressant de noter que les 211 employeurs qui ont eu une cote «C» ou qui ont dit n'avoir aucune femme dans leur effectif permanent ne représentaient qu'une proportion relativement faible (34 %) de l'effectif permanent visé par la Loi.

La principale difficulté à laquelle les femmes de l'effectif visé par la Loi ont à faire face est le type de postes qu'elles occupent. En général, les postes qu'elles occupent commandent moins de responsabilités et présentent moins de chances d'avancement que ceux détenus par les hommes. La représentation des femmes dans l'effectif des employeurs visés par la Loi était souvent relativement élevée. Près de 26 % des employeurs (qui, collectivement, emploient près de la moitié de l'effectif visé par la Loi) signalent que, après pondération, le taux d'activité des femmes est comparable à celui de la population active canadienne. Cependant, selon les données relatives aux professions et aux salaires, la grande majorité des employeurs, soit 94 %, ont donné des renseignements selon lesquels les femmes détiennent des emplois qui ne se comportent pas à ceux des hommes.

Plus de 70 % des employeurs ont dit qu'il y avait eu des progrès dans le cas des femmes pour l'année 1993. Collectivement, ces employeurs représentaient plus de 75 % des employés visés par la Loi. Une forte proportion d'employeurs, c'est-à-dire 122, ont reçu la cote «A» dans le classement relatif aux progrès réalisés, 120 ont obtenu la cote «B» et 96 la cote «C». Sur les 207 employeurs qui ont eu un «C» au premier classement, 33,33 % ont obtenu un «A» et 36,23 % un «B» au deuxième classement (sur les progrès réalisés).

### Les Autochtones

Dans le rapport de 1993, 74 employeurs ont dit n'avoir aucun Autochtone dans leur effectif permanent, comparativement à 85 dans le rapport de 1992. Sur les 267 autres employeurs, 30 ont reçu un «A» au premier classement (la situation actuelle du groupe), 36 un «B» et 201 un «C». Ces résultats s'expliquent en grande partie par la faible représentation des Autochtones chez les employeurs visés par la Loi. Outre les 74 employeurs qui n'ont aucun Autochtone dans leur effectif, 174 ont dit que le taux de représentation des Autochtones était moins de 50 % de leur proportion dans la population active

## NOTES EXPLICATIVES

1. Employeurs qui ont été exclus de l'analyse

- Saskatchewan Wheat Pool
- Groupe Transport Cabano Inc.
- leurs rapports furent exclus de la banque de données parce qu'ils contenaient trop d'erreurs statistiques
- les employeurs n'ont pu déposer leur nouveau rapport à temps

2. Employeur exclu de l'analyse pour ne pas avoir présenté son rapport à temps

KOCH Service Canada Ltd.

3. Employeurs qui n'ont pu modifier leur rapport à temps pour que les changements soient inclus dans l'analyse

Air Transat  
Frères Arnold Transport Ltée  
Rogers Broadcasting

4. Employeur qui n'a pas déposé un rapport

Ontario Hydro

Pour résoudre les problèmes soulevés par les situations où une entreprise est à la fois de compétence fédérale et provinciale, des initiatives visant à harmoniser les exigences ont été amorcées.

5. Employeur qui avait moins de 100 employés et qui a déposé un rapport

Administration de pilotage des Grands Lacs, Ltée



Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

N. M. PATERSON & SONS LIMITED	230	CB	CB*	CB*	0
NORDION INTERNATIONAL INC.	439	CC	0	CA*	AA
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	274	BA	AA	AA	AB*
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	217	CC	AA*	0	CB
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	895	CC	BC	BB	CB
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	594	CA	CA*	BB	CB*
PIONEER GRAIN TERMINAL LIMITED	124	CA	CC*	CC*	CB*
PRESSE CANADIENNE	554	BB	CC*	BC	CC
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	126	CA	BC*	CC*	AB*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	108	CC	0	CB*	AA
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	112	CC*	CB*	CB*	0
RIO ALGOM LIMITED	646	CC	CA*	BC	BA
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1 579	CC	CB	CB	BB
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	3 096	BB	BB	CB	AA
SOCIETE D'ASSURANCE-DEPOTS DU CANADA	103	BC	0	0	AA*
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	189	BA	CC*	CC*	CC*
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	2 294	CA	CC*	AC	CC*
SOCIETE DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	621	BB	0	CC*	BC
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	749	BB	CC*	BC	BC
SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	633	BB	CC*	CC	AC
THERATRONICS INTERNATIONAL LTEE	236	CB	0	CC*	AB
TOPNOTCH NUTRI LIMITED	112	CA	0	CB*	CC*
TROPUS INC.	194	BA	0	0	CB*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 582	CC	CB*	BC	CA
VERREAU LT NAVIGATION INC.	197	CB*	0	CC*	0
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	220	CA	CC*	CC*	0

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

## AUTRES SECTEURS

ADM AGRICULTURE LTD.	378	BC	CB*	CB*	CB*
AEROGUARD SECURITY SERVICES	212	AB	CC*	CA*	AB
AGPRO GRAIN INC.	145	CC	AB*	CC*	CC*
ALBERTA WHEAT POOL	1 527	CC	CB	BC	BC
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	181	BC	0	CC*	CB
BANQUE FÉDÉRALE DE DÉVELOPPEMENT	1 076	BB	CC*	BB	AB
BLINDS LOOMIS LTEE.	1 447	CB	CB	BB	BA
BRINKS CANADA LIMITEE	1 666	CA	CC*	CC*	BB
CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	1 189	CC	BA	CA	AC
CARGILL LIMITEE	2 681	CC	CB	BC	BA
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	429	BA	CC*	CC*	AB
COGEMA RESSOURCES INC.	204	CA	AC	0	AB*
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	533	BB	CB	CC*	AB
COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE	1 048	AC	CC	CB*	CC*
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITEE	1 749	CC	CC	AB	AA
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	241	BA	CC*	CC*	CB*
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITEE	291	CC	CC*	CC*	BC*
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	4 648	CA	CA	BC	AA
EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD.*	1 290	AB			
FEED-RITE LTD.	192	CC	CA*	0	BA
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	160	CC	0	CC*	AB
MANITOBA POOL ELEVATORS	1 016	CA	CB	AC	BA
MAPLE LEAF MILLS, MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	364	BA	CC*	CC*	AC
MASTERFEEDS, A DIVISION OF AGP, INC.	260	CB	0	CB*	CB*
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	769	CC	BA	BC	AB
MUSEE CANADIEN DE LA NATURE	251	AB	CC*	CC*	BC*
MUSEE CANADIEN DES CIVILISATIONS	631	AA	AA	BB	AA*
MUSEE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	354	AA	CC*	CA*	BB
MUSEE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	261	AA	CB*	CB*	CB*

\* Cet employeur n'a été évalué qu'en regard des femmes, car l'enquête auprès de ses employés pour identifier les membres des groupes désignés ne respectait pas les exigences du programme. L'employeur a accepté de modifier ses procédures d'enquête pour l'avenir.

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

SASKWEST TELEVISION INC.	136	BC	CA*	CB*	CC*
SHAW CABLESYSTEMS LTD.	813	CB	CA	BC	BA
SHAW RADIO LTD.	261	CA	0	CC*	CC*
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	55 788	AA	BA	BB	AC
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	12 779	BA	BC	CB	BB
SOUTH WESTERN ONTARIO BROADCASTING INCORPORATED	256	BA	CB*	CC*	AA
SPORTS NETWORK	223	BA	0	CC*	BB
STANDARD RADIO INC.	378	CC	CB*	CB*	CB*
STENTOR RESOURCE CENTRE INC.®	1 945	BA			
STN TELEVISION NETWORK INCORPORATED	308	CA	CA*	CC*	CA*
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LTD.	195	CA	CB*	CB*	CB*
SWIFT SURE COURIER SERVICE LIMITED	152	CB	AC*	CB*	CA
TELE-METROPOLE - MULTI REGIONS INC.	319	CB	CC*	0	0
TELE-METROPOLE INC.	797	CA	0	0	CC*
TELEGLOBE CANADA INC.	1 040	CA	CC*	CB	AC
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	397	BB	0	CC*	0
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	390	BB	0	CC*	CC*
TELESAT CANADA	848	BB	CB*	CA*	AC
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	133	BA	CC*	0	AA*
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE.	335	AA	CC*	CB*	AB
TRIILUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	535	CC	CC*	CC	AA
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE	5 045	CB	CC	BC	AB
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	3 271	CA	BB	BC	AC
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	176	BC	CC*	CB*	CC*
VIDEOTRON LTEE	1 656	BA	0	CC*	CC*
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	601	BB	CC*	CC	BB
WESTCOM TV GROUP LTD.	1 024	CA	CB*	BA	BB
WESTERN WORLD COMMUNICATIONS CORPORATION	240	CA	CC*	CB*	CC*
WINNIPEG VIDEO INCORPORATED	161	CC	CB*	CC*	CC
YTV CANADA, INC.	182	BA	CC*	CB*	BB

® Cet employeur a présenté des données selon le sexe seulement et n'a donc pas été évalué pour ses résultats concernant les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	352	CA	0	CC*	0
JIM PATTISON ENTERPRISES LTD.	141	CC	0	CB*	CC*
KEY RADIO LIMITED	237	CB	0	CB*	CC*
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	771	CB	CC*	BB	BB
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	248	BA	CB*	CB*	CB*
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	197	CA	0	CB	CC*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	3 857	BC	BB	BC	CC
MAYNE NICKLESS TRANSPORTS INC.	2 117	CA	CB	CC	BB
METROMEDIA, DIVISION PELMOREX COMMUNICATIONS INC.	170	BA	CC*	BC*	AA
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	411	CC	CB*	CC*	BA
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	125	CB	CC*	0	CC*
MONARCH BROADCASTING LTD.	248	CB	CC*	CB*	CC*
MUSIQUE PLUS INC.	164	BC	0	0	CC*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	288	CC	0	CC*	CC*
NATIONAL PAGETTE MESSAGING INC.	307	BB	CA*	CA*	CA
NEW BRUNSWICK BROADCASTING CO., LIMITED	211	CB	0	CC*	CC*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2 397	CB	CC*	BC	CC*
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	301	CA	CC*	CC*	CC*
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	1 943	CA	CB*	BB	CB*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	224	CB	CB*	CB*	CC*
NORQUESTEL INC.	679	CB	BB	AC	AB
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	463	CC*	CA*	AB	CC*
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	364	BA	CB*	BB	CC*
PELMOREX RADIO, DIVISION OF PELMOREX COMMUNICATIONS INC.	209	CB	CC*	CA*	CA*
PUROLATOR COURRIER LIMITED	10 680	CA	CC	CC	BC
RADIO 1540 LIMITED	132	CB	0	0	BB
RADIO NORD INC.	204	CB	0	CC*	0
RADIOMUTUEL INC.	460	BC	CC*	CC*	0
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	320	BB	CC*	CB*	CA*
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	107	CC	0	CB*	BB*
RESEAU DES SPORTS	121	BC	0	0	CC*
ROGERS BROADCASTING LIMITED	640	BA	CB*	CB*	BA
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	2 942	BC	AC	CC	BB
ROGERS CANTEL MOBILE INC.	2 623	BB	AA	BB	BA



Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

## SECTEUR DES COMMUNICATIONS

YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	210	CA	0	CC*	CA*
---------------------------------------	-----	----	---	-----	-----

AGT LIMITED	9 603	BA	CC	BC	BA
-------------	-------	----	----	----	----

AGT MOBILITY INC.	198	BA	CC*	CB*	CC*
-------------------	-----	----	-----	-----	-----

BELL CANADA	50 659	BA	BC	BC	BB
-------------	--------	----	----	----	----

BELL MOBILITE CELLULAIRE INC.	1 151	BA	CC*	CA*	BB
-------------------------------	-------	----	-----	-----	----

BELL MOBILITE PAGETTE	706	AC	CC*	CC*	AB
-----------------------	-----	----	-----	-----	----

BELL MOBILITE RADIO INC.	148	CC	0	CB*	CB*
--------------------------	-----	----	---	-----	-----

BLACKBURN RADIO INC.	138	CB	CB*	0	0
----------------------	-----	----	-----	---	---

CABLENET LIMITED	284	BC	CC*	CB*	CA*
------------------	-----	----	-----	-----	-----

CANWEST BROADCASTING LTD.	111	CA	CC*	CC*	CC*
---------------------------	-----	----	-----	-----	-----

CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	199	BA	CC*	CA*	BB
---------------------------------	-----	----	-----	-----	----

CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	276	BC	0	CC*	CB*
---	-----	----	---	-----	-----

CFCF INC.	954	CB	CA*	AC	BB
-----------	-----	----	-----	----	----

CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	204	CB	CC*	CC*	CC*
-----------------------------	-----	----	-----	-----	-----

CFTO-TV LIMITED	332	BB	CB*	CB*	BB
-----------------	-----	----	-----	-----	----

CHUM LIMITED	1 803	BC	CC*	BC	CC
--------------	-------	----	-----	----	----

COGECO CABLE (QUEBEC) INC.	249	CC	CC*	0	0
----------------------------	-----	----	-----	---	---

COGECO RADIO-TELEVISION INC.	326	BA	0	CC*	0
------------------------------	-----	----	---	-----	---

COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	589	BA	CB*	CC*	BB
------------------------------------	-----	----	-----	-----	----

COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	130	CB	CB*	CC*	BB
--	-----	----	-----	-----	----

COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	13 617	BA	BC	BC	BC
---	--------	----	----	----	----

CORPORATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS PERSONNELLES	162	BA	AB*	0	BB
---	-----	----	-----	---	----

CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	180	CA	CC*	CC*	CB*
------------------------------	-----	----	-----	-----	-----

CTV TELEVISION NETWORK LTD.	338	BA	0	CA*	CC
-----------------------------	-----	----	---	-----	----

DIFFUSION POWER INC.	463	BB	CC*	CC*	CB*
----------------------	-----	----	-----	-----	-----

DYNAMEX EXPRESS INC.	346	CC	CC*	CB*	AA
----------------------	-----	----	-----	-----	----

FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE	2 967	CC	CB	BB	AA
-----------------------------	-------	----	----	----	----

FUNDY CABLEVISION LTEE	263	CC	CC*	AA	AB*
------------------------	-----	----	-----	----	-----

GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	364	BB	CC*	CB*	BB
-------------------------------	-----	----	-----	-----	----

GRUPE ICS INC. 7	971	B-	C-*	B-	A-
------------------	-----	----	-----	----	----

7 Les données concernant les promotions et les cessations de fonctions fournies par cet employeur n'ont pu être utilisées pour la présente évaluation.

Norm	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	114	BA	0	0	0
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	148	CB	CC*	CC*	CC*
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	311	CC	CA*	CC*	CC*
TIME AIR INC.	1 180	CC	CC*	BC	BB
TIPPET RICHARDSON LIMITED	454	CB	AC	BB	BC
TNT CANADA INC.	1 314	CB	CB*	BC	BB
TORONTO AIRWAYS LIMITED	100	BC	0	0	CC*
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	244	CB	CB*	AB	AC
TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY LIMITED	170	CC	AB*	AC*	BB
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	288	CB	0	CC*	CC
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	2 219	CB	BB	BC	AB
TRANSPORT DESGAGNES INC.	191	CA*	CC*	CC*	AB*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	100	0	0	0	0
TRANSPORT KLEYSSEN LTEE.	846	CB	AB	BC	BA
TRANSPORT MIDLAND LIMITEE	1 049	CB	CC*	BB	CC*
TRANSPORT PAPINEAU INC.	340	CA	CC*	CC*	0
TRANSPORT PROVOST INC.	672	CA	CC*	CB*	BB
TRANSPORT THIBODEAU INC.	404	CA	0	CC*	CA*
TRANSPORTS ROBERT (1973) LTEE	187	0	0	0	0
TRANSX LTD.	618	CA	CC*	0	CB
TRENTWAY-WAGAR INC.	584	CC	CC*	CC*	CB*
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	148	CC	0	CB*	CB*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	134	BC	BB*	0	CB
U.S. CORPORATION	470	CB	CC*	CC	CC*
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	213	CA	0	0	CC
VIA RAIL CANADA INC.	4 525	CB	CC	BC	BC
VOYAGEUR COLONIAL LTD	652	CA	CB*	CB*	BC
W. J. MOWAT LIMITED	611	CA	AA	CC*	CC
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	660	CA	CC*	0	CC
WESTCOAST ENERGY INC.	1 097	CC	BB	BC	AB
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	388	BB	CC*	CB*	CC*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	140	CB	CC*	CC*	CC*
WESTSHORE TERMINALS LTD.	214	CC	0	CC*	CC*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	230	CA	CA*	0	AA
N. YANKE TRANSFER LTD.	312	BC	CA*	0	CA*
NESEL FAST FREIGHT INC.	186	CB	CB*	0	CB
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	134	BB	CB*	0	CA*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	361	CC	CA	0	CC*
NORTHUMBRELAND FERRIES LIMITED	271	CB	AA*	CA*	CC*
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS LTD.	161	CA	0	CC*	CC*
O.K. TRANSPORTATION LIMITED	162	CA*	CC*	AB	BB
OCEAN SERVICES LIMITED	198	0	0	0	AC*
ONTARIO EXPRESS LTD.	471	CB	CB*	0	CC
PAUL'S HAULING LTD.	255	CC	CC*	0	CC*
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	553	AC	AC	BC	BB
PIPELINE INTERPROVINCIALE INC.	830	CA	CC*	BC	BB
POLE STAR TRANSPORT INC.	193	CC	AA*	CA*	0
PORTER TRUCKING LTD.	157	CC	CC*	CB*	CC*
PROVINCIAL AIRLINES LTD.	126	CC	CB*	CA*	AA*
REIMER EXPRESS LTEE	1186	CA	BC	BB	CA
RESEAU CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	19 357	CB	BC	BA	BC
RIVTOW MARINE LIMITED	442	CC	BB	BC	BC
ROYAL AVIATION INC.	294	CB	0	0	CB
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	154	CA	CB*	CB*	CB
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	313	CA	CB*	BC	CB*
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	926	CB	AA	AC	BB
SERVICE MARITIME INTERNATIONAL SEALAND LIMITEE	101	AA	0	CC*	AC
SHARP BUS LINES LIMITED	141	AA	AA*	0	0
SMT (EASTERN) LIMITED	132	CC	AB*	CB*	0
SOCANAV INC.	466	CA	BC*	CC*	AB
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	281	BA	BB	CA*	CA*
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	339	CA*	0	CC*	0
SOCIETE DE SERVICES HUDSON GENERAL (AVIATION) INC.	1 440	BA	CC*	BC	AB
SOCIETE DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	439	CB	AA	CB*	AA*
SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	365	CA	CC*	CC*	CC*
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	182	BB	CB*	CA*	BB

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

G.D. EXPRESS WORLDWIDE (CANADA) INC.	332	AC	CB*	CC*	AA
GREY GOOSE CORPORATION LIMITED	251	CA	CC*	CC*	AA
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2 207	CA	CC	0	BB
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	253	CB	CB*	BC	CC*
GRUPE TRANSPORT CABANO INC. <sup>5</sup>	1 934				
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	295	CB	AC	CC*	CB*
HELICOPTERES CANADIENS LIMITEE	835	CB	CB*	CC*	BA
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	184	CB	CC*	0	AA*
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	169	0	0	0	CC*
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LIMITED	200	CC	0	0	AB*
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	116	BC	0	0	AB
INNOTECH AVIATION LTEE	380	CC	CC*	CC*	AA
INTER-CANADIEN (1991) INC.	421	CB	CB*	0	CB*
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	281	BC	CB*	CC*	AB
KELOWNA FLIGHTCRAFT LTD.	193	CA	CB*	CB*	CB*
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	446	CA	CC*	0	CC*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY	125	CC*	AA*	CC*	CC*
KLM LIGNES AERIENNES ROYALES NEERLANDAISES	277	BB	0	CB*	AA
LAIDLAW CARRIERS INC.	296	CB	CC*	CB*	CC*
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	856	BC	0	CC*	BC
LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	17 505	BC	CB	BC	BA
LOGISTEC CORPORATION	131	CB	0	CB*	0
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	212	BA	0	0	AB
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	397	BB	AA	CB*	CC*
MARINE ATLANTIQUE S.C.C.	2 631	CA	CB*	BA	AB
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	190	CB*	CB*	0	CC*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	213	CA*	AA*	AB	CA*
MEYERS TRANSPORT LTD	318	CA	CB*	CC*	CC*
MONTREAL SHIPPING INC.	208	CC	CC*	CB*	BB
MULLEN TRUCKING LTD.	367	CA	AB	CB*	CB*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	285	CB	CC*	CB*	BB

<sup>5</sup> Bien que le rapport de cet employeur ait été inclus dans la base de données ayant servi à produire ce rapport, les données n'ont pu être utilisées dans le cadre de la présente évaluation. L'employeur a soumis un nouveau rapport trop tard pour qu'il soit inclus ici.



Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	438	CA	CC*	CC*	CC*
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	457	CB	CC*	CC*	AC
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	208	CA	CC*	CC*	CC*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1 163	CB	BC	CC*	CB
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	211	CA	CB*	CB*	BA
CANADIAN PACIFIQUE EXPRESS ET TRANSPORT LIMITEE	3 187	CB	BB	BB	BA
CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	218	BC	0	0	BC
CANPAR TRANSPORTATION LTD	1 592	CA	CC*	BB	CC
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	211	AA	0	CB*	0
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	105	BB	0	CC*	AA
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	135	BB	CC*	0	AC
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	415	CB	CC*	CC*	CB*
CHARTERWAYS TRANSPORTATION LIMITED	2 678	AC	CC	CB	CB
CHEMIN DE FER QNS&L	653	CB*	BC*	0	0
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	2 204	BB	AB	AA	AA
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	375	CB	0	CC*	0
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	27 684	CB	BA	BC	BB
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE	165	CB*	BC*	0	CC*
CONAIR AVIATION LTD.	321	CA	CA*	CC*	CC*
CONSOLIDATED AVIATION FUELLING AND SERVICES INC.	312	CA*	BA*	CA*	AB
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	597	BA	BB	CB*	BB
CSX TRANSPORTATION INC.	151	CC*	0	0	0
DAY & ROSS INC.	1 456	CA	CB*	CB	BA
DELTA AIR LINES INC.	552	BC	CC*	CC*	BC
DIXON VAN LINES LTD.	197	CA	BA*	0	CA*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	153	BA	CB*	CC*	CB*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	251	BA	CC*	CC*	AA
EMPIRE STEVEDORING COMPANY LTD.	111	CC	CC*	0	CB*
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE	385	CB	CC*	CA*	CC*
WILLIAMS (C.B.) LTEE	746	CC	CB*	BC	CA
ERB TRANSPORT LIMITED	161	CB	CC*	0	CA*
EXECAIRE INC.	105	BB	0	CB*	AA
FEDNAV LIMITEE	574	CB	CC*	CC*	AA
FIELD AVIATION COMPANY INC.	552	CB	CC*	CB*	CC
FRERES ARNOLD TRANSPORT LTEE	552	CB	CC*	CB*	CC

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des Minorités visibles
AIR ATLANTIC LTD.	530	BA	CC*	CC*	CC*
AIR CANADA	20 153	CA	BB	BC	BA
AIR CREEBEC INC.	201	CB	BC	CC*	CB*
AIR FRANCE	141	BA	0	0	CB*
AIR INUIT (1985) LTEE	318	CC	BB	0	CC*
AIR NOVA INC.	576	CC	CC*	CB*	CB
AIR ONTARIO INC.	745	CB	CB*	CC*	BB
AIR TRANSAT A.T. INC.	1 206	BB	0	0	CB
AIRBEC LIMITED	1 171	CB	CB*	CC*	CB
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1 101	CA	BC	BC	BC
AMERICAN AIRLINES INC.	334	AB	BB*	0	CB
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	408	BA	AB*	CB*	CC*
AMR GROUND HANDLING SERVICES	287	CC	CC*	CB*	AC
ARMOUR TRANSPORT INC.	269	BA	CC*	CC*	AB*
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	326	CA	CB*	CB*	BC
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2 202	CB	CC*	BC	CC
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 587	CC	CC	BA	BC
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	202	BA	0	CC*	AA
ATLANTIC TOWING LIMITED	183	CB*	CB*	0	AB*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	520	CC	CA*	CC*	CB
AUTO HAULWAY INC.	1 237	CC	AB	CC*	BC
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	273	CB	BB	CB*	BA
BIG HORN TRANSPORT LTD.	120	CC*	CC*	AC	CB*
BLANCHARD TRANSPORT LTD	156	CA*	CB*	CB*	CB*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	574	CB	CA	CC*	AB
BRITISH AIRWAYS PLC	216	AA	0	CC*	BC
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	201	BB	CA*	CC*	BC
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD INC.	119	CC*	0	0	BA*
BYERS TRANSPORT LIMITED	495	CA	CB*	CB*	CC*
CAE AVIATION LTD.	685	CB	CC*	AC	AB
CALGARY AIRPORT AUTHORITY	140	CB	AA*	CB*	CB*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	147	CA	CA	CC*	CC*
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	204	AB	CB*	CB*	CC*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	383	CB	CB*	CB*	BC

Nom  
 Nombre total  
 d'employés  
 et d'employés  
 Femmes  
 Autocritiques  
 Personnes  
 handicapées  
 Membres des  
 Minorités  
 visibles

SECTEUR BANCAIRE

BA	BB	CB*	299	BANQUE BARCLAYS DU CANADA
CB	BA	CB*	172	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST
AA	BC	CC	43 471	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE
AA	0	0	243	BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA
AA	CB*	CC*	496	BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA
AB	BC	CB	27 821	BANQUE DE MONTREAL
AB	BC	CA	2 372	BANQUE DU CANADA
AA	BB	CC	3 509	BANQUE HONGKONG DU CANADA
BB	BB	CB*	3 283	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA
CB	BA	0	269	BANQUE MANUVIE DU CANADA
0	BB	0	133	BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)
AB	BB	0	370	BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)
CC	BB	CB	14 309	BANQUE NATIONALE DU CANADA
AB	BB	CC	48 993	BANQUE ROYALE DU CANADA
AA	BC	CA	27 769	BANQUE SCOTIA
AB	BB	CC	27 559	BANQUE TORONTO-DOMINION
AA	BC	CB*	831	CITIBANQUE CANADA
CC	BB	0	113	CREDIT LYONNAIS CANADA
BC	BC	0	175	CREDIT SUISSE CANADA
BC	BA	0	172	SOCIÉTÉ DE BANQUE SUISSE (CANADA)
CB*	BC	0	117	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)

SECTEUR DES TRANSPORTS

BB	BB	CC*	161	A.J. BUS LINES LTD.
0	CB*	0	127	A.W. FOSTER & SONS LTD.
CA*	CC*	BA*	237	ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED
CC*	CB*	AB*	102	ADBY TRANSPORT LIMITED
AB	BB	CB*	294	ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER
BA	CA	BB	1 041	ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT
CC*	CB	CC*	638	AÉROPORTS DE MONTREAL
BC	BA	CC*	170	AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE
BB*	CC	CB*	319	AIR ALLIANCE INC.

globale du groupe désigné). Les employeurs qui déclarent n'avoir aucun membre d'un groupe désigné dans leur effectif ont reçu la cote «0».

La première colonne suivant celle de la raison sociale de l'entreprise indique le nombre d'employés de celle-ci. En outre, on trouve à gauche de la raison sociale de l'employeur une série de codes signalant des problèmes de conformité à la Loi:

- La lettre «P1» signifie que la validité du questionnaire utilisé par l'employeur pour recenser les personnes handicapées a été mise en doute par le Ministère.

- La lettre «P2» signifie que la validité du questionnaire utilisé par l'employeur pour recenser les personnes handicapées a été mise en doute par le Ministère et que l'employeur s'est engagé à le corriger.

Toute autre question relative aux résultats d'un employeur ou à son rapport statistique fait l'objet d'une note distincte au bas de la page.



## Deuxième classement

La deuxième lettre, soit le **deuxième classement**, révèle les progrès qu'un employeur a réalisés au cours de l'année pour améliorer la situation d'un groupe désigné. Le deuxième classement évalue les progrès en fonction de deux indicateurs :

- Le **quatrième indicateur** sert à mesurer si un employeur a réussi (et dans quelle mesure) à accroître la représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cet indicateur sert à calculer le taux d'augmentation de la représentation des groupes désignés au moyen des données relatives au nombre de recrutements ou de cessations de fonctions au cours de l'année.

- Le **cinquième indicateur** indique si l'employeur a accordé des promotions à un nombre raisonnable de membres d'un groupe désigné en comparant la part de l'ensemble des promotions obtenues par les membres de ce groupe et la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur.

Pour obtenir le deuxième classement, on additionne les résultats de ces deux indicateurs. La cote «A» indique que la situation actuelle d'un groupe désigné au sein d'une entreprise s'est améliorée. La cote «B» signale peu de progrès ou aucun changement, tandis que la cote «C» signifie qu'il y a eu détérioration de la situation des membres de ce groupe durant l'année.

Le lecteur doit toujours prendre soin d'examiner ensemble les deux classements. Bien que calculés distinctement, ils sont étroitement reliés. Un résultat peu satisfaisant au premier classement (c'est-à-dire un «C») indique que des mesures correctives s'imposent. L'employeur devra donc obtenir une meilleure cote au deuxième classement (c'est-à-dire un «A») avant qu'on ne puisse dire que la situation d'un groupe désigné s'est améliorée. À l'inverse, si l'employeur obtient une bonne cote au premier classement, cela signifie que la situation du groupe désigné à la fin de l'année est relativement satisfaisante. Il devient alors moins essentiel d'obtenir un bon résultat au deuxième classement.

## 6.3 LECTURE DES RÉSULTATS

La liste ci-dessous présente la raison sociale des employeurs assujettis à la Loi *sur l'équité en matière d'emploi*, et les deux résultats (soit les résultats des premier et deuxième classements) de leur évaluation pour chaque groupe désigné, la cote «A» étant la plus élevée et la cote «C» la moins élevée.

Un astérisque placé à la droite du deuxième résultat indique que l'effectif de l'employeur compte moins de 10 membres du groupe désigné. Le premier classement n'est alors fondé que sur le premier indicateur (soit la représentation

- Le premier indicateur sert à déterminer si le nombre total de membres d'un groupe désigné qui travaillent pour un employeur est suffisant. On calcule s'il est «suffisant» en vérifiant si le taux de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur concorde avec celui de ce groupe dans l'ensemble de la population active canadienne, selon les données relatives au recensement<sup>4</sup>.

- Le deuxième indicateur<sup>5</sup> compare la répartition par profession des membres d'un groupe désigné et celle des autres employés de l'entre-prise. L'objectif est de vérifier si les postes qu'occupent les membres des groupes désignés sont équivalents ou comparables à ceux détenus par les autres employés de la même organisation.

- Le troisième indicateur<sup>6</sup> compare le salaire versé aux membres d'un groupe désigné et celui versé aux autres employés de l'organisation pour déterminer si les employés d'un groupe reçoivent un salaire comparable à celui des autres.

Pour obtenir le premier classement, on additionne les résultats de ces trois indicateurs. Un employeur qui obtient la cote «A» a un effectif dans lequel un groupe désigné est relativement bien représenté, tant en ce qui concerne le taux que la qualité de représentation. Cependant, un groupe désigné est relativement mal représenté dans l'effectif d'un employeur qui se voit accorder la cote «C». Un employeur obtenant la cote «B» a un effectif pouvant correspondre à divers cas, par exemple, une représentation relativement bonne dans des emplois de bas niveau et peu rémunéré, ou encore une faible représentation dans des postes de cadres et bien rémunérés.

<sup>4</sup> Pour tenir compte du fait que le nombre des membres d'un groupe désigné à la disposition de chaque employeur peut varier d'une région à l'autre, nous avons pondéré les données relatives au recensement. Cette année, nous avons pondéré les données en fonction de 20 régions: 10 provinces, 2 territoires et 8 grandes villes, c'est-à-dire les 8 régions métropolitaines de recensement désignées par la Loi.

(Jusqu'à l'an dernier, nous pondérions les données selon seulement 12 régions — les 10 provinces et les 2 territoires).

Voir la note technique à la fin du présent chapitre pour avoir d'autres détails sur cet indicateur — en quoi il a changé depuis l'an dernier et comment ce changement pourrait contribuer à modifier les résultats des employeurs.

<sup>5</sup> Les deuxième et troisième indicateurs ne sont utilisés que dans le cas d'entreprises comptant au moins dix employés membres du groupe désigné et autant dans le groupe témoin de femmes et d'hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

<sup>3</sup> Pour plus d'informations sur les cinq indicateurs et la façon dont on les assemble pour obtenir le premier et le deuxième classements, voir le chapitre « Évaluation des résultats des employeurs » dans le rapport annuel de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour 1991 ou 1992; la méthode d'évaluation y est décrite de manière complète. Si l'on ne peut se procurer l'un ou l'autre de ces rapports, voir à la fin des principales constatations pour savoir comment obtenir des renseignements à ce sujet.

## Premier classement

La première lettre, soit le **premier classement**, révèle la situation du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année. Elle indique si les membres des groupes désignés sont désavantagés sur le plan de la représentation, de la répartition par profession et de l'échelle des salaires dans l'effectif d'une entreprise. Le premier classement mesure (c'est-à-dire évalue) la situation des membres du groupe désigné selon trois indicateurs:

## 6.2 MÉTHODE DE CLASSEMENT

Cette évaluation ne tient pas compte de la difficulté éprouvée par un employeur à réaliser l'équité dans son effectif; cela exigerait des renseignements d'ordre hautement qualitatif sur la situation actuelle de l'entreprise, ses perspectives d'avenir, les différentes professions représentées dans son personnel et les problèmes posés par le fait d'avoir à répondre aux besoins particuliers des membres des groupes désignés. Nous ne disposons pas de données aussi détaillées.

L'évaluation qui suit repose entièrement sur les données numériques figurant dans le rapport statistique de chaque employeur. Les résultats consistent en deux classements distincts reflétant les deux types de renseignements contenus dans ce rapport, soit la situation actuelle des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi et les progrès réalisés durant l'année.

- Un compte rendu détaillé du nombre de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions des membres des groupes désignés durant l'année.



## 6 ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES EMPLOYEURS

### 6.1 INTRODUCTION

Le présent rapport montre jusqu'à quel point chaque employeur a réussi à mettre en pratique le principe de l'équité dans son effectif<sup>1</sup> durant l'année se terminant le 31 décembre 1993. Ce chapitre décrit brièvement, en premier lieu, la méthodologie employée pour évaluer les employeurs, en précisant comment il faut interpréter les résultats. Suit le classement, ou la cote attribuée aux employeurs, pour chaque groupe désigné. Ce chapitre présente pour terminer une étude des résultats que, par leurs efforts, les employeurs ont obtenus en fonction de l'équité en matière d'emploi pour 1993.

Cette année, deux facteurs (en sus du rendement relatif à l'équité en matière d'emploi) ont modifié le classement des employeurs. On s'est servi pour la première fois des données du Recensement de 1991 pour faire l'évaluation. Ces nouvelles données indiquent qu'il y a eu augmentation du taux de représentation des quatre groupes désignés<sup>2</sup>. Deuxièmement, on a modifié légèrement la méthode d'évaluation pour mieux tenir compte de la répartition régionale de l'effectif de chaque employeur en y incorporant les régions métropolitaines de recensement. Une brève explication technique précise la nature de ce changement à la fin du présent chapitre.

Chaque année, les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doivent présenter au ministère du Développement des ressources humaines un profil statistique de leur effectif. Ce rapport contient les deux types de renseignements suivants:

- Un tableau de l'effectif d'un employeur indiquant en détail la situation actuelle des quatre groupes désignés par catégorie professionnelle et par échelle de rémunération;

<sup>1</sup> Voir la note 1 dans l'introduction du chapitre 5 (p. 47) qui a trait à l'utilisation des termes « effectif visé par la Loi » et « population active canadienne » dans ce rapport.

<sup>2</sup> Le chapitre du présent rapport intitulé « Les groupes désignés dans la population active canadienne » indique les modifications qui ont eu lieu dans la représentation des groupes désignés entre le Recensement de 1986 et celui de 1991.





Un plus grand nombre de membres des minorités visibles ayant comblé des postes vacants chez les cols bleus, chez les techniciens, dans la vente et dans les services, ont été recrutés de l'extérieur plutôt que promus. Une proportion relativement élevée des membres de ce groupe qui ont été recrutés dans la vente, comme travailleurs qualifiés et comme autres travailleurs manuels, l'ont été de l'extérieur, comparativement à l'ensemble des employés recrutés dans ces catégories professionnelles.

## Les salaires

En 1993, les membres des minorités visibles travaillant à plein temps ont gagné, en moyenne, 37 481 \$. Les hommes de ce groupe ont gagné 42 808 \$, soit

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES OCCUPANT UN EMPLOI À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES DE TOUTS LES EMPLOYES SELON LE SEXE 1987, 1992 ET 1993			
	HOMMES	FEMMES	
1987	98,16	96,22	
1992	93,98	96,71	
1993	93,23	96,52	

93,23 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes. L'écart salarial s'est élargi considérablement depuis 1987, car, cette année-là, les hommes de ce groupe gagnaient 98,16 % du salaire moyen estimé de l'ensemble des hommes. L'écart salarial s'était élargi dans tous les secteurs. Dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, les hommes appartenant à des minorités visibles gagnaient moins que le salaire moyen estimé de l'ensemble des hommes en 1993, tandis qu'ils gagnaient plus que l'ensemble des hommes en 1987.

En 1993, environ 11,56 % des hommes de ce groupe gagnaient moins que 25 000 \$, comparativement à 6,59 % pour l'ensemble des hommes. Dans les échelons salariaux supérieurs, toutefois, la différence était moins marquée; 24,69 % des hommes de ce groupe gagnaient 40 000 \$ ou plus, comparativement à 29,03 % pour l'ensemble des hommes.

Les femmes faisant partie des minorités visibles et travaillant à plein temps gagnaient, en moyenne, à peu près 33 030 \$ en 1993. Ce chiffre représentait 96,52 % du salaire moyen estimé de l'ensemble des femmes. Contrairement à l'écart salarial relevé pour les hommes de ce groupe, l'écart salarial des femmes s'est rétréci légèrement depuis 1987. Dans le secteur bancaire, les femmes faisant partie des minorités visibles gagnaient pratiquement le même salaire que l'ensemble des femmes. C'est dans les autres secteurs que cet écart salarial était le plus prononcé, là où les femmes appartenant à des minorités visibles gagnaient 93,60 % de ce que gagnaient l'ensemble des femmes travaillant à plein temps.

Les hommes et les femmes appartenant à des minorités visibles étaient davantage concentrés chez les professionnels, les superviseurs, les employés de bureau et les autres travailleurs manuels que l'ensemble des employés.

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles entre 1992 et 1993, sauf dans les services et chez les travailleurs qualifiés. Depuis 1987, la représentation des membres de ce groupe a surtout augmenté chez les autres travailleurs manuels, les professionnels, les superviseurs et les employés de bureau. En fait, en 1993, dans les trois dernières catégories professionnelles, la représentation du groupe a dépassé sa représentation dans la population active canadienne.

Depuis 1987, la représentation des minorités visibles s'est améliorée de façon très différente entre la catégorie professionnelle des cadres supérieurs et celle des cadres intermédiaires. D'une part, en 1993, le groupe avait fait des progrès intéressants chez les cadres intermédiaires où sa représentation avait presque atteint le niveau de sa représentation dans la population active canadienne. Cependant, chez les cadres supérieurs, les progrès ont été beaucoup plus lents. Dans cette catégorie professionnelle, la représentation des membres des minorités visibles, en 1993, n'était que la moitié de ce qu'elle était en 1991 dans la population active canadienne, selon les données du recensement.

En 1993, si l'on considère l'effet combiné des recrutements et des cessations de fonctions par les employeurs, les membres des minorités visibles ont vu leur nombre augmenter dans 4 des 12 catégories professionnelles. C'est dans les autres travaux manuels que l'augmentation a été la plus appréciable. Les membres des minorités visibles représentaient 12,38 % de toutes les personnes recrutées, en 1993, dans cette catégorie professionnelle, tandis qu'ils ne représentaient que 9,24 % des personnes ayant cessé d'occuper un emploi. Il importe de noter que l'augmentation de l'emploi dans les autres travaux manuels a surtout profité aux hommes du groupe dans le secteur des communications et dans les autres secteurs.

En 1993, la catégorie professionnelle où l'emploi a le plus baissé pour ce groupe a été celle des cadres supérieurs. Il y a eu 12 cessations de fonctions de plus que de recrutements dans cette catégorie professionnelle. En fait, les recrutements des membres des minorités visibles dans la catégorie des cadres supérieurs a diminué de plus de la moitié entre 1987 et 1993. C'est dans le secteur bancaire que s'est surtout manifestée cette baisse. La proportion des membres des minorités visibles qui travaillaient comme professionnels a également diminué. Dans ce cas-ci, on peut expliquer cette diminution par le fait que les cessations de fonctions ont beaucoup augmenté chez les membres des minorités visibles. Chez les membres de ce groupe faisant partie de la catégorie des professionnels, il y a eu quatre fois plus de cessations de fonctions en 1993 qu'en 1987.



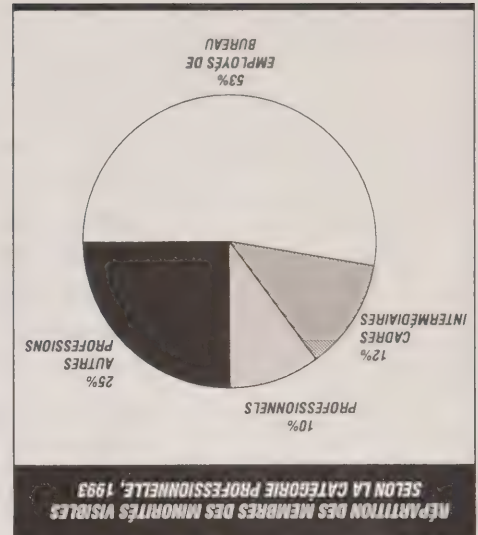
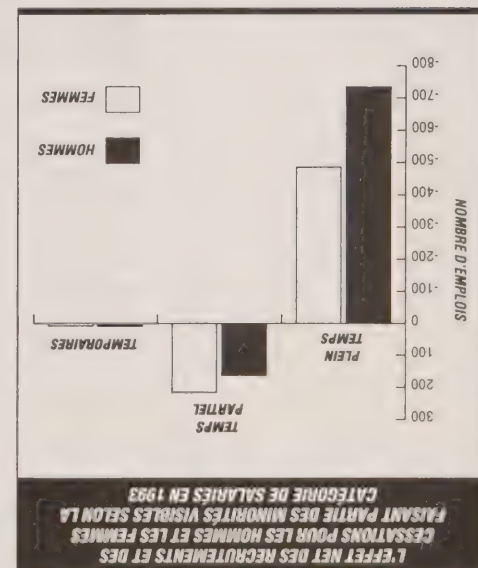
En 1993, les membres des minorités visibles ont connu la plus im-  
posante perte nette d'emplois (827) depuis 1987. L'année dernière,  
il y a eu 3 688 recrutements et 4 515 cessations de fonctions. Ce-  
pendant, cette perte nette était minimale comparativement aux  
19 210 emplois perdus par l'ensemble de l'effectif visé par la Loi.  
Il n'y a qu'une seule autre année depuis 1987, soit 1991, où il y a  
eu plus de cessations de fonctions que de recrutements chez les  
membres des minorités visibles.

Environ 63,00 % de l'augmentation de la représentation des mem-  
bres des minorités visibles dans l'effectif était attribuable à l'effet  
combiné des recrutements et des cessations de fonctions. Les  
employeurs ont vu partir plus de membres de ce groupe qu'ils n'en  
ont recruté. Cependant, la proportion de membres de ce groupe  
qu'ils ont maintenus en fonction était supérieure à ce qu'elle fut  
dans le reste de l'effectif. Pour le reste, l'augmentation de la  
représentation de ce groupe peut être attribuée, d'une part, au fait qu'un  
plus grand nombre de personnes se soient identifiées comme faisant partie  
d'une minorité visible, ou d'autre part, au changement dans la composition  
du groupe d'employeurs qui ont présenté un rapport en 1993.

Les pertes d'emplois pour ce groupe ont été concentrées dans les emplois à  
plein temps, et les hommes ont été plus touchés par ces pertes que les femmes.  
Le secteur des communications a absorbé plus de 65,00 % de pertes d'emplois;  
le reste se retrouvait dans les secteurs des banques et des transports.  
En 1993, les employeurs visés par la Loi ont surtout accordé des promotions  
(dans une proportion de 54,08 %) aux membres des minorités visibles qui  
faisaient déjà partie de leur effectif plutôt que de les recruter de l'extérieur. Ce  
fut particulièrement le cas dans le secteur bancaire où 70,20 % des membres  
de ce groupe qui ont occupé un nouveau poste y ont accédé par suite d'une  
promotion.

## Le profil professionnel

La répartition professionnelle des membres des minorités visibles  
n'a pas varié beaucoup depuis l'année du premier rapport. Cependant, en 1993, beaucoup plus de membres de ce groupe  
travaillaient dans la catégorie des autres travaux manuels. Cette  
année-là, les catégories professionnelles les plus importantes (où  
il y avait le plus de membres des minorités visibles) demeuraient  
les employés de bureau, les cadres intermédiaires et les profes-  
sionnels. Dans ces catégories professionnelles, on trouvait  
respectivement 51,75 %, 12,48 % et 10,46 % des membres des  
minorités visibles.





fémnin. Pour ce qui est des hommes appartenant à des minorités visibles, leur proportion dans les emplois à temps partiel était beaucoup plus élevée que celle de l'ensemble des hommes dans le secteur des communications et dans le secteur des transports. Cela explique en partie leur concentration relativement élevée dans les emplois à temps partiel.

La représentation du groupe différerait considérablement d'un secteur industriel à l'autre; à une extrémité, les membres des minorités visibles représentaient 13,39 % de l'effectif du secteur bancaire et, à l'autre extrémité, 4,33 % de l'effectif du secteur des transports. Entre 1992 et 1993, la représentation de ce groupe a augmenté dans tous les secteurs à l'exception du groupe formé des autres secteurs où il y a eu une baisse. Ce sont surtout les femmes qui ont été touchées, en particulier celles qui travaillaient à temps partiel. Il est intéressant de noter que les hommes issus des minorités visibles ont augmenté leur représentation dans les emplois à temps partiel et dans les emplois temporaires du secteur des transports. Cependant, les femmes provenant des minorités visibles ont augmenté leur représentation dans le secteur bancaire, dans le secteur des transports et dans les communications.

Les membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi étaient fortement concentrés dans deux villes canadiennes : plus de 70,00 % travaillaient à Toronto et à Vancouver, comparativement à 32,27 % pour l'ensemble de l'effectif visé par la Loi. Le tableau ci-dessous montre que cette concentration de membres des minorités visibles à Toronto et à Vancouver se retrouvait aussi dans la population active canadienne, mais dans une moindre mesure.

RÉPARTITION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE DANS DES RÉGIONS GÉOGRAPHIQUES CHOISIES					
Régions géographiques	Effectif total (%)	Membres des minorités visibles (%)	Population active (%)	Membres des minorités visibles (%)	
	LA LOI (1993)		POPULATION ACTIVE CANADIENNE (1991)		
Toronto	23,34	56,49	15,35	41,29	
Vancouver	8,93	14,66	6,21	15,25	
Reste du pays	67,73	28,85	78,44	43,46	
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	

Par rapport à l'année précédente, leur représentation a augmenté légèrement dans toutes les provinces et dans les territoires, sauf au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest. La représentation du groupe n'a guère changé dans les régions métropolitaines de recensement. Si l'on établit une comparaison avec leur part de la population active canadienne, les membres des minorités visibles étaient sous-représentés dans toutes les régions géographiques visées par la Loi, sauf au Yukon. En fait, les membres de ce groupe représentaient 4,19 % de l'effectif en 1993, contre 2,4 % de la population active canadienne dans ce territoire.

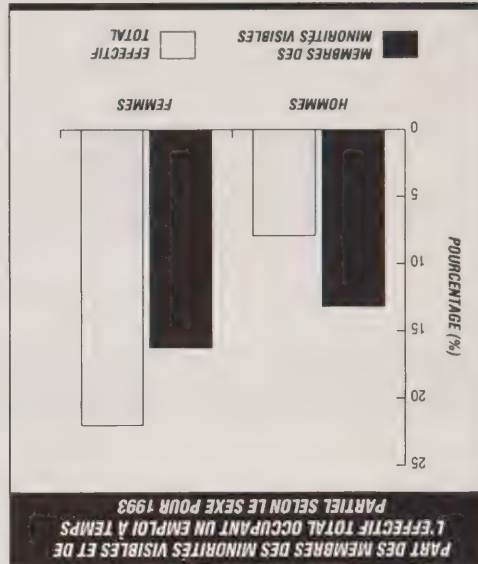
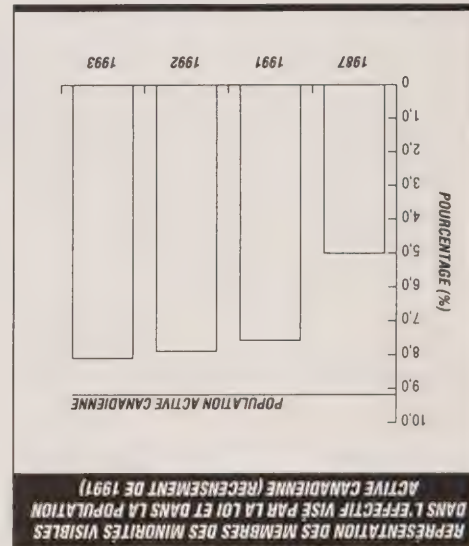
## 5.4 LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

### La représentation dans l'effectif

En 1993, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont dit avoir employé 46 822 membres des minorités visibles, dont une proportion de 55,32 % de femmes. Ce groupe représentait 8,09 % de l'effectif visé par la Loi<sup>1</sup>, soit une légère augmentation par rapport à la proportion de 1992 qui était de 7,90 %. Les membres des minorités visibles étaient sous-représentés dans l'effectif visé par la Loi si on les compare à l'ensemble de la population active canadienne dont ils représentaient 9,1 % selon les nouvelles données du Recensement de 1991.

Pour la première fois depuis 1987, il y a eu diminution (de 2,02 %) du nombre de membres des minorités visibles qui travaillaient pour des employeurs visés par la Loi. Il s'agit toutefois d'une faible diminution si l'on tient compte que l'effectif a globalement diminué de 4,27 %.

Moins de 15 % des membres des minorités visibles travaillaient à temps partiel, ce qui est à peu près la même proportion que les employés à temps partiel dans l'effectif en général. Cependant, les choses sont tout à fait différentes lorsque l'on considère séparément les hommes et les femmes de ce groupe : seulement 16,21 % des femmes appartenant à des minorités visibles travaillaient à temps partiel, comparativement à 22,01 % pour l'ensemble des femmes; par contre, plus de 13,17 % des hommes appartenant à des minorités visibles travaillaient à temps partiel, comparativement à 7,91 % pour l'ensemble des hommes. Pour ce qui est des femmes, la situation est, en grande partie, attribuable au secteur bancaire où la proportion des femmes appartenant à des minorités visibles et travaillant à temps partiel est beaucoup plus faible que celle de l'ensemble de l'effectif



<sup>1</sup> Voir la note 1 de l'introduction du présent chapitre (p. 47) concernant le sens à donner aux expressions «effectif» et «population active canadienne» dans le présent rapport.



SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES OCCUPANT UN EMPLOI À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES DE TOUS LES EMPLOYÉS SELON LE SEXE ET LE SECTEUR 1987, 1992 ET 1993									
HOMMES					FEMMES				
Tous les salariés	1987	1992	1993	1987	1992	1993	Tous les salariés	1987	1993
Banques	97,69	98,27	98,14	94,74	95,45	94,95	Banques	97,82	98,62
Transports	96,04	98,72	99,45	96,58	98,21	97,82	Transports	99,96	98,62
Communications	95,16	94,09	93,18	96,67	96,62	94,95	Communications	99,96	98,62
Autres secteurs	90,58	94,13	95,17	93,86	91,48	92,63	Autres secteurs	95,16	94,95

De leur côté, les femmes handicapées qui travaillent à plein temps ont gagné en moyenne 32 493 \$, soit 94,95 % du salaire moyen estimé de l'ensemble de l'effectif féminin. Là encore, cette donnée représente une légère diminution par rapport à l'année précédente (95,45 %).

Malgré leur faible représentation dans le secteur des transports, c'est dans ce secteur que le salaire moyen des femmes handicapées se rapprochait le plus de celui de l'ensemble de l'effectif féminin de ce secteur. C'est dans le groupe des autres secteurs que l'écart salarial était le plus large. Depuis 1987, l'écart s'est réduit pour les femmes dans le secteur bancaire.

Les femmes handicapées (25,88 %) étaient davantage concentrées dans les emplois peu rémunérés (sous les 25 000 \$) que ne l'étaient l'ensemble des femmes de l'effectif (22,09 %). La même tendance était observée dans le secteur bancaire. À l'inverse, seulement 6,37 % des femmes handicapées ont gagné 40 000 \$ ou plus, comparativement à 8,60 % pour l'ensemble des femmes. Leur concentration dans les tranches salariales supérieures était plus faible que celle de toutes les femmes de l'effectif visé par la Loi et ce, dans tous les secteurs.



En 1993, une proportion relativement élevée de personnes handicapées ont obtenu de nouveaux postes dans certaines catégories par voie de promotion plutôt que par recrutement de l'extérieur, comparativement à l'ensemble des employés des mêmes catégories professionnelles. Ce fut particulièrement le cas des cadres supérieurs, des professionnels, des contremaîtres et des travailleurs qualifiés.

Il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements chez les personnes handicapées dans toutes les catégories professionnelles en 1993. Cet état de choses a entraîné des pertes d'emplois qui ont été fort nombreuses, en particulier, chez les employés de bureau, les cadres intermédiaires et les travailleurs qualifiés. Dans le secteur des communications, il y a eu perte d'emplois dans ces trois catégories. Beaucoup des emplois de bureau perdus l'ont été dans le secteur bancaire et beaucoup de postes de travailleurs qualifiés, dans le secteur des transports.

Dans le cas des emplois à temps partiel, il y a eu légèrement plus de recrutements que de cessations de fonctions dans plusieurs catégories professionnelles chez les personnes handicapées. Ce fut particulièrement le cas chez les travailleurs manuels spécialisés et chez les autres travailleurs manuels. Ce sont les hommes handicapés qui ont tiré le meilleur parti de cette situation.

La seule année où le nombre de recrutements a été supérieur au nombre de cessations de fonctions chez les personnes handicapées, ce fut en 1989. Cette année-là, les recrutements l'ont emporté sur les cessations de fonctions surtout chez les employés de bureau à temps partiel et dans le secteur de la vente. Il n'y a eu qu'une seule autre année où ce phénomène s'est produit, et ce fut en 1987; les recrutements ont dépassé les cessations de fonctions, cette année-là, chez les autres travailleurs manuels.

## Les salaires

Le salaire moyen estimé des hommes handicapés travaillant à plein temps a été de 45 063 \$ en 1993, soit 98,14 % du salaire moyen de tous les hommes de l'effectif visé par la Loi. Ce pourcentage est légèrement inférieur à celui de l'année précédente.

Le salaire moyen estimé des hommes handicapés travaillant à plein temps était à peu près égal (99,45 %) à celui versé à tous les hommes dans le secteur bancaire où l'on a relevé les écarts les plus faibles. Cet écart était surtout important dans le secteur des communications, où le salaire moyen estimé des hommes handicapés travaillant à plein temps représentait 93,18 % de celui versé, en moyenne, à tous les hommes de ce secteur. L'écart s'est rétréci dans le secteur bancaire et dans les autres secteurs depuis 1987.

Dans toutes les provinces, sauf à Terre-Neuve, il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements chez les personnes handicapées. La baisse d'emploi qui en est résultée s'est surtout fait sentir dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon, en Alberta, au Manitoba et au Québec. Dans les trois premiers cas, c'est le secteur des communications qui en a le plus souffert. Au Manitoba et au Québec, la baisse a été observée principalement dans le secteur des transports.

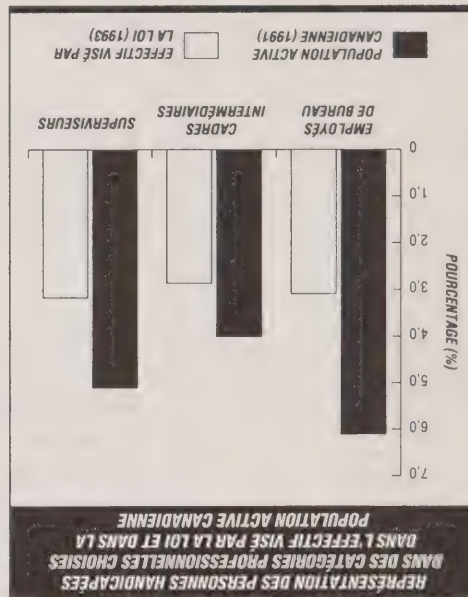
Sur le nombre total de personnes handicapées qui ont occupé de nouveaux postes en 1993, la plupart (59,01 %) ont été promues de l'intérieur de l'entreprise et non pas recrutées de l'extérieur. Cette proportion est la même que celle qu'on a observée dans l'ensemble de l'effectif, bien que la proportion de personnes handicapées recrutées à l'extérieur de l'organisation ait augmenté au cours des deux dernières années.

Les femmes handicapées ont obtenu des promotions à un rythme plus élevé que les hommes de ce groupe. Près de 62 % des femmes handicapées qui ont obtenu de nouveaux postes étaient déjà employées par l'organisation et ont été promues, tandis que ce pourcentage était de 55,05 % pour les hommes de ce groupe en 1993.

## Le profil professionnel

En 1993, les personnes handicapées étaient fortement concentrées dans des postes de cadres intermédiaires et d'employés de bureau. C'était, en particulier, le cas des femmes handicapées, dont 85,82 % faisaient partie de ces deux groupes. Les hommes handicapés ont aussi occupé un nombre considérable d'emplois pour travailleurs qualifiés et pour travailleurs manuels spécialisés. À tout prendre, 72,15 % des hommes handicapés faisaient partie de ces quatre catégories professionnelles (cadres intermédiaires, employés de bureau, travailleurs qualifiés, travailleurs manuels spécialisés).

En 1993, la représentation des personnes handicapées était relativement élevée dans trois catégories professionnelles : superviseurs (3,17 %), employés de bureau (3,09 %) et cadres intermédiaires (2,86 %). Depuis l'année du premier rapport, c'est dans ces catégories qu'on a observé la plus forte augmentation de la proportion de personnes handicapées. Malgré cette augmentation, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi est demeurée bien en deçà de leur représentation au sein de ces mêmes catégories professionnelles dans l'ensemble de la population active canadienne. En 1991, les personnes handicapées détenaient 5,1 % des postes de superviseurs, 6,1 % des emplois de bureau et 4,0 % des postes de cadres intermédiaires dans la population active canadienne.





bancaire, il y a eu augmentation tout à la fois des hommes handicapés et des femmes handicapées.

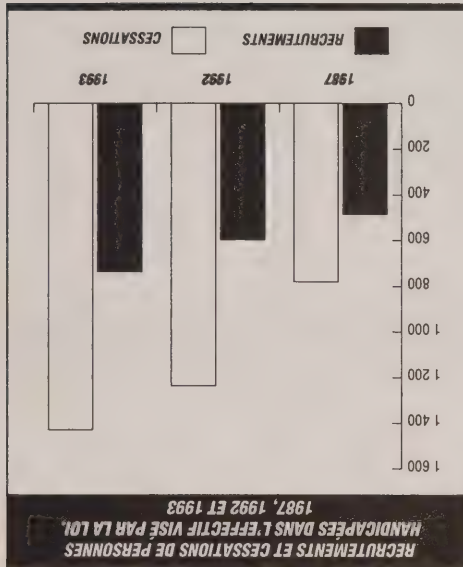
La représentation des personnes handicapées a été la plus élevée au Yukon (4,93 %), en Nouvelle-Écosse (3,39 %), en Alberta (3,39 %), et dans la région métropolitaine de recensement de Regina (4,31 %). C'est au Yukon et à Regina que la représentation des personnes handicapées a le plus augmenté entre 1987 et 1993.

Au fil des ans, les employeurs visés par la Loi ont recruté peu de personnes handicapées. Bien que la proportion de personnes handicapées qui ont été recrutées ait plus que doublé entre 1987 et 1993, cette proportion (1,68 %) est demeurée bien en deçà de la représentation de ce groupe dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (2,56 %) et dans la population active canadienne (6,5 %). En outre, il y a eu une proportion beaucoup plus élevée de cessations de fonctions (2,27 %) que de recrutements chez les membres de ce groupe<sup>3</sup>.

Encore cette année, les employeurs ont eu peine à maintenir en fonction les personnes handicapées. Par rapport à tous les autres employés, ce sont les emplois des personnes handicapées qui ont connu la baisse la plus considérable, car, dans ce groupe, il y a eu moins de recrutements que de cessations de fonctions. Cette baisse a été de 4,45 % comparativement à 3,21 % pour l'ensemble de l'effectif. Quoiqu'il en soit, la représentation des personnes handicapées a peu changé entre 1992 et 1993, car les changements survenus dans la composition du groupe d'employeurs visés par la Loi et l'accroissement du nombre de personnes handicapées qui déclarent leur appartenance au groupe ont compensé les pertes résultant de l'effet combiné des recrutements et des cessations de fonctions. En 1993, il n'y a eu des pertes que dans les emplois à plein temps : les emplois à temps partiel ont augmenté de 2,21 %.

Seulement 395 personnes handicapées ont été recrutées à des postes à plein temps en 1993, tandis qu'il y a eu 1 133 cessations de fonctions, ce qui correspond à une perte nette de 738 emplois à plein temps ont connu la baisse la plus considérable et dans le secteur bancaire que leur nombre a le moins diminué.

<sup>3</sup> Les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités indiquent que le taux d'incapacité augmente avec l'âge; la même constatation devrait se vérifier dans l'effectif visé par la Loi. Par conséquent, au fur et à mesure que l'effectif vieillit, un certain nombre d'employés deviennent handicapés, s'identifiant comme tels, puis prennent leur retraite. Ces personnes figurent dans les données relatives aux cessations de fonctions sans avoir été inscrites dans la colonne des recrutements, ce qui contribue à élargir l'écart, dans ce groupe, entre les recrutements et les cessations de fonctions.



## 5.3 LES PERSONNES HANDICAPÉES

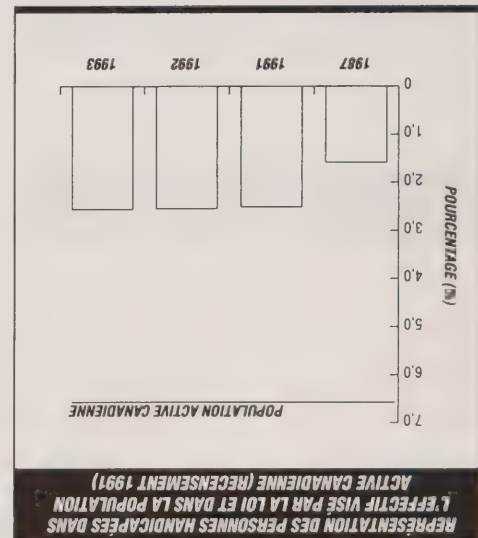
### La représentation dans l'effectif

En 1993, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi<sup>1</sup> était de 2,56 % - soit pratiquement la même qu'en 1992. Leur représentation se situait à 1,59 % en 1987, année visée par le premier rapport, et elle n'a augmenté que très lentement depuis ce temps. La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi était bien inférieure au taux de 6,5 % observé en 1991 dans la population active canadienne<sup>2</sup>.

Environ 51,88 % de ce groupe étaient des hommes et 48,12 % des femmes. Par conséquent, la représentation des femmes dans ce groupe était légèrement plus élevée que dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (45,64 %). Une plus grande proportion d'hommes handicapés ont travaillé à plein temps (94,00 %) comparativement aux hommes dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi (91,18 %).

En 1993, la représentation des personnes handicapées a varié entre 1,80 % dans le secteur des transports et 3,85 % dans le secteur bancaire. Près des trois quarts des femmes handicapées ont travaillé dans le secteur bancaire comparativement à un peu plus de 50 % des femmes dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi. Bien que les hommes handicapés aient été plus uniformément répartis entre les secteurs que les femmes, ils étaient aussi plus concentrés dans le secteur bancaire par rapport à l'ensemble de l'effectif masculin (24,61 % contre 13,79 %).

Le secteur des transports est le seul où la représentation des personnes handicapées a augmenté par rapport aux niveaux de 1992. Cependant, c'est dans le secteur bancaire que la proportion du groupe a le plus augmenté depuis 1987; ce changement a été attribué au fait qu'un plus grand nombre de personnes se sont identifiées comme personnes handicapées. Dans le secteur



<sup>1</sup> Voir la note 1 dans l'introduction du chapitre 5 (p. 47) qui a trait à l'utilisation des termes « effectif visé par la Loi » et « population active canadienne » dans ce rapport.

<sup>2</sup> Les données relatives aux personnes handicapées dans la population active canadienne ont été puisées dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991. Pour ce groupe, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans, qui ont travaillé à un moment donné entre 1986 et 1991.





Les hommes autochtones sont demeurés concentrés dans les emplois peu rémunérés, 11,98 % d'entre eux gagnaient moins de 25 000 \$, tandis que, pour l'ensemble des hommes, le pourcentage était de 6,59 %.

SALAIRE MOYEN DES AUTOCHTONES OCCUPANT UN EMPLOI À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES DE TOUS LES EMPLOYÉS SELON LE SEXE 1987, 1992 ET 1993		
	HOMMES	FEMMES
1993	85,26	87,90
1992	86,37	88,69
1987	90,31	92,22

Quant aux femmes autochtones, elles ont gagné, en moyenne, 30 070 \$, c'est-à-dire 87,87 % du salaire estimé moyen de l'ensemble de l'effectif féminin. Pour les femmes autochtones, c'est dans le secteur des transports que l'écart salarial a été le plus marqué, leur salaire estimé moyen y représentant 77,07 % de celui de l'ensemble des femmes; cet écart était le moins prononcé dans le secteur des communications, où le salaire estimé moyen des femmes autochtones atteignait 90,66 % de l'ensemble de l'effectif féminin.

L'écart des salaires entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'élargit depuis 1987. Cette année-là, les femmes autochtones ont gagné, en moyenne, 92,22 % du salaire de toutes les femmes travaillant à temps plein. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance. Par exemple, le salaire moyen d'un groupe peut baisser temporairement si les membres de ce groupe sont embauchés à des postes d'entrée qui sont moins rémunérés.

travailleurs manuels et chez les contremaîtres que leur représentation a le plus augmenté, là où elle était déjà relativement élevée. C'est dans les deux catégories de gestion que les Autochtones étaient le moins bien représentés. La

catégorie des cadres supérieurs représente l'une des trois catégories professionnelles où la représentation de ce groupe a diminué en 1993.

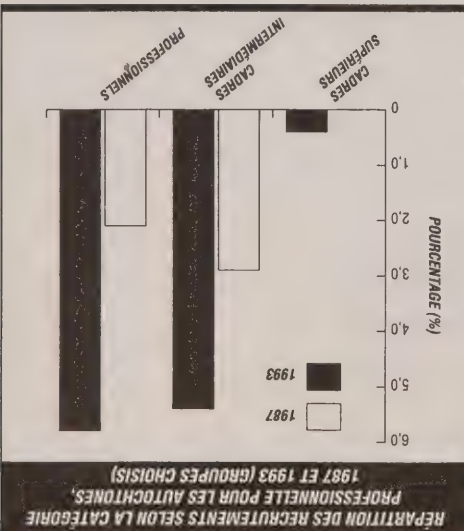
Entre 1987 et 1993, les employeurs visés par la Loi ont recruté une proportion croissante d'Autochtones à des postes de cadres et de professionnels; cette proportion a plus que doublé pour atteindre 11,57 % de l'ensemble des Autochtones recrutés en 1993. Cependant, il y a eu beaucoup plus de cessations de fonctions dans ces catégories, au point de neutraliser l'effet positif des recrutements dans le cas des professionnels. Malgré cela, 71,74 % des Autochtones recrutés l'ont été pour les emplois de bureau, pour les travaux manuels spécialisés et pour les autres travaux manuels en 1993, ce qui ne diffère guère de leur proportion de 1987 (75,95 %).

La part des promotions dont ont bénéficié les Autochtones a été plus de deux fois supérieure à leur représentation dans le groupe des techniciens, dans le secteur des services, dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés et dans celle des autres travailleurs manuels. En 1993, la plupart des promotions accordées à des Autochtones l'ont été pour des postes de cadres intermédiaires, de superviseurs et de contremaîtres.

La combinaison des recrutements et des cessations de fonctions a fait baisser la proportion d'employés autochtones dans six des douze catégories professionnelles. C'est chez les travailleurs qualifiés, chez les travailleurs manuels spécialisés et chez les superviseurs qu'on a relevé la plus forte baisse. Les femmes autochtones ont subi les plus lourdes pertes dans ces catégories. C'est un fait important à noter, car les femmes étaient déjà peu représentées chez les travailleurs qualifiés et chez les travailleurs manuels spécialisés.

## Les salaires

En 1993, la moyenne estimée du salaire des Autochtones qui occupaient des postes permanents à plein temps était de 35 437 \$. Les hommes autochtones gagnaient, en moyenne, 39 148 \$, soit 85,26 % du salaire moyen estimé de toute l'effectif masculin. L'écart entre les salaires s'est élargi lentement depuis 1987. À ce moment-là, les hommes autochtones gagnaient 90,31 % du salaire moyen de tous les hommes. L'écart salarial entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes était davantage prononcé dans le secteur bancaire où les hommes autochtones gagnaient 76,35 % du salaire moyen estimé de l'ensemble de l'effectif masculin et c'est dans le secteur des communications qu'il était le moins marqué, là où la proportion était de 91,31 %.



chez les hommes autochtones; de 0,99 % qu'elle était en 1992, elle est passée à 1,07 % en 1993. Dans le cas des recrutements pour les postes à plein temps, la part des Autochtones a diminué depuis 1992; cette baisse a eu lieu principalement dans le secteur des communications.

Bien que la proportion de recrutements chez les Autochtones ait triplé depuis la première année du rapport, cela n'a modifié que légèrement leur représentation, car leur part des cessations de fonctions a aussi augmenté considérablement. Les membres de ce groupe ont vu leur taux de roulement augmenter considérablement depuis 1987, parce que, même si les employeurs ont embauché un plus grand nombre d'Autochtones, ils ont par contre eu de la difficulté à les maintenir en fonction.

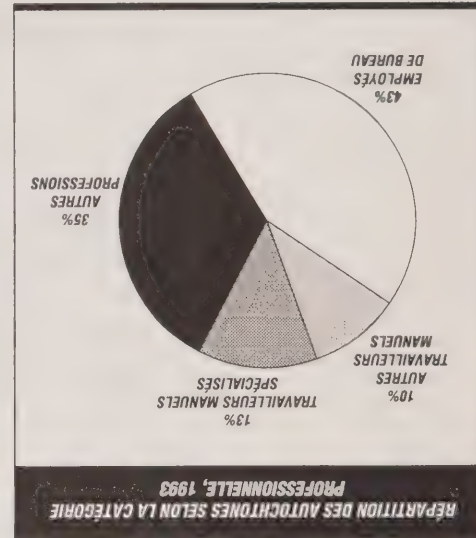
Le fait que le taux de roulement ait augmenté chez les Autochtones signifie que les employeurs les recrutent de plus en plus à l'extérieur de leur propre effectif. En 1993, les employeurs visés par la Loi ont recruté la plupart des Autochtones (65,63 %) au moyen de mécanismes de recrutement de l'extérieur. De façon générale, depuis 1990, les employeurs ont eu tendance à moins recruter de gens provenant de l'extérieur de leur propre effectif pour combler les postes vacants. En 1993, ils n'ont fait appel à l'extérieur que pour un peu plus de la moitié (51,89 %) des vacances.

### Le profil professionnel

En 1993, plus de 65,52 % des Autochtones étaient concentrés dans les emplois de bureau, dans les travaux manuels spécialisés et dans les autres travaux manuels, comparativement à 54,06 % pour l'ensemble de l'effectif. Cette concentration est demeurée la même depuis 1987.

Au sein de l'effectif visé par la Loi, les hommes et les femmes ont toujours été concentrés dans des emplois différents. Il en est de même pour les hommes et les femmes autochtones, sauf que leurs concentrations sont plus fortes. Près de 40 % des hommes autochtones étaient concentrés chez les travailleurs manuels spécialisés et chez les autres travailleurs manuels, comparativement à 25,98 % de tout l'effectif masculin. Par ailleurs, 70,50 % des femmes autochtones étaient concentrées dans les emplois de bureau, comparativement à 65,00 % de l'ensemble de l'effectif féminin. Ces tendances étaient encore plus prononcées dans les emplois de bureau du secteur bancaire et dans les emplois manuels spécialisés et les autres emplois manuels du secteur des transports et des autres secteurs.

La représentation des Autochtones a augmenté depuis 1987 dans toutes les catégories professionnelles, mais elle est demeurée bien en deçà de leur représentation dans la population active canadienne. C'est surtout chez les autres





REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFETIF VISÉ PAR LA LOI ET LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE DANS DES RÉGIONS GÉOGRAPHIQUES CHOISIES

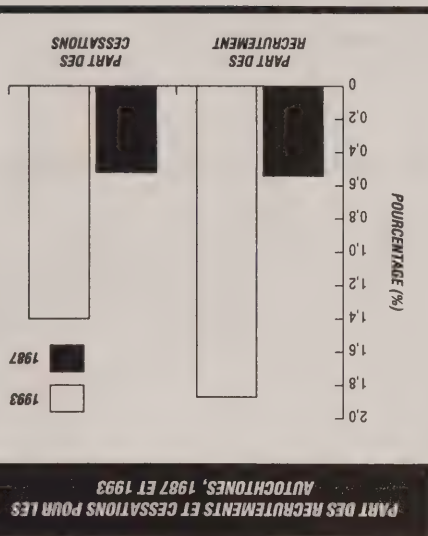
Les Autochtones	Total	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Total	Yukon	Territoires du Nord-Ouest
Représentation	406	1 009	579 068	31	249	6 030
	7,64 %	24,68 %	1,04 %			
Autochtones	3 540	18 500	462 470	19,1 %	48,6 %	3,0 %
Population active canadienne (1991)	15 509 250	31 570	15 345			

Depuis la première année de publication du rapport, la représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi a augmenté dans toutes les provinces. Cependant, c'est dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon qu'elle a augmenté le plus, là où elle était déjà la plus élevée en 1987. Il importe de noter que, même si la représentation des Autochtones était élevée dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon (24,68 % et 7,64 % respectivement en 1993), ce groupe demeurerait néanmoins passablement sous-représenté dans l'effectif visé par la Loi comparativement à sa représentation dans la population active disponible. En fait, les Autochtones représentaient respectivement 48,6 % et 19,1 % de la population active de ces territoires au moment du recensement.

En 1993, les employeurs ont amélioré la représentation des Autochtones par le truchement des recrutements et des cessations de fonctions. Bien qu'ils aient signalé un plus grand nombre de cessations de fonctions (880) que de recrutements (821) chez les membres de ce groupe, la perte nette d'emplois (59) a été proportionnellement moins élevée pour ce groupe que pour tout l'effectif visé par la Loi. En fait, chez les employeurs régis par la Loi, il y a eu 19 000 cessations de fonctions de plus que de recrutements en 1993. Par conséquent, la perte nette d'emplois chez les Autochtones ne représentait que 0,31 % de l'ensemble. C'est dans les postes à plein temps et dans tous les secteurs industriels que ces emplois ont disparu. Les femmes autochtones ont surtout perdu leurs emplois dans le secteur des banques, et les hommes autochtones, dans celui des communications.

Il y a eu plus de recrutements que de cessations de fonctions chez les Autochtones dans six des douze provinces et territoires. C'est surtout dans les Territoires du Nord-Ouest que la croissance de l'emploi s'est manifestée chez les Autochtones, en particulier dans le secteur des transports.

Au total, leur part des recrutements (1,87 %) a augmenté légèrement par rapport à 1992, tandis qu'elle n'a guère changée pour les cessations de fonctions. Fait intéressant à noter, leur part des recrutements n'a augmenté que



## 5.2 LES AUTOCHTONES

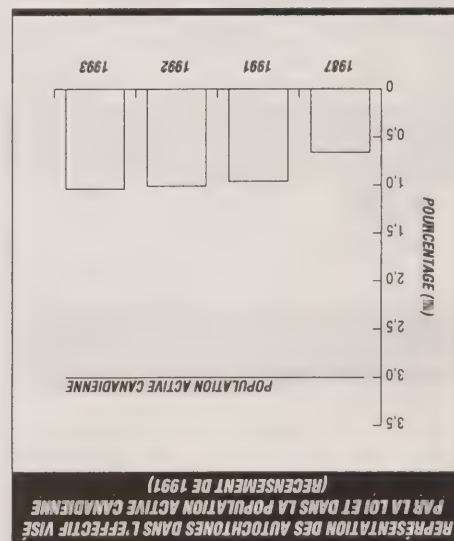
### La représentation dans l'effectif

En 1993, 6 030 Autochtones étaient employés dans l'effectif visé par la Loi<sup>1</sup> sur l'équité en matière d'emploi. Les femmes autochtones représentaient 46,43 %

de ce groupe. La représentation des Autochtones dans l'effectif n'a guère varié entre 1992 et 1993; elle est passée de 1,01 % à 1,04 % au cours de cette période. Bien que plus de 2 100 Autochtones aient joint l'effectif au cours de la période de sept ans entre 1987 à 1993, leur représentation n'a augmenté que d'un demi-point de pourcentage (elle se situait à 0,66 % en 1987). Comme leur représentation a peu augmenté dans l'effectif visé par la Loi, elle demeure bien en deçà de leur représentation dans la population active canadienne, qui était de 3,0 % au moment du Recensement de 1991.

Les Autochtones se retrouvaient dans des emplois à temps partiel plus souvent que l'ensemble des employés de l'effectif visé par la Loi; plus de 17,38 % de ce groupe travaillaient à temps partiel comparativement à 14,34 % pour l'ensemble de l'effectif. Ce constat vaut pour tous les Autochtones, hommes et femmes.

La représentation des Autochtones dans l'effectif visé par la Loi variait considérablement d'un secteur à l'autre, allant d'un maximum de 1,88 % dans les autres secteurs, à un minimum de 0,88 % dans le secteur bancaire. Leur représentation avait augmenté, par rapport à l'année précédente, dans le secteur des banques et dans celui des transports, mais elle est demeurée inchangée dans le secteur des communications. C'était la première fois depuis 1987 que ce groupe était moins bien représenté dans les autres secteurs. Ce sont les hommes autochtones travaillant à temps partiel qui ont particulièrement souffert de cette diminution, ainsi que les femmes autochtones travaillant à des emplois à temps partiel ou occupant des postes temporaires. Bien que la représentation des Autochtones y ait diminué en 1993, c'est néanmoins ce secteur qui a connu la plus forte hausse dans la représentation des Autochtones entre 1987 et 1993. (Les transports viennent au second rang à ce chapitre.)



<sup>1</sup> Voir la note 1 dans l'introduction du chapitre 5 (p. 47) qui a trait à l'utilisation des termes « effectif visé par la Loi » et « population active canadienne » dans ce rapport.

les femmes travaillant à plein temps toute l'année sur le marché du travail canadien a diminué plus rapidement (soit de 65,9 % à 71,8 %) ?

L'écart était beaucoup plus prononcé dans l'industrie bancaire où, en 1993, les femmes travaillant à plein temps ne gagnaient que 59,31 % du salaire estimé moyen des hommes. La différence était moins prononcée dans le secteur des communications où les femmes gagnaient 82,45 % du salaire des hommes. C'est dans ce secteur que l'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes s'est le plus rétréci par rapport à l'année précédente. Au cours de la même période, l'écart salarial s'est élargi dans le secteur des transports et dans les autres secteurs. Depuis 1987, cet écart est devenu moins prononcé dans chacun des quatre secteurs. Cependant, c'est dans les autres secteurs et dans le secteur bancaire que l'on a observé les changements les plus importants.

Une plus forte proportion de femmes (22,09 %) que d'hommes (6,59 %) ont gagné moins que 25 000 \$ en 1993. Seulement 8,60 % de toutes les femmes de l'effectif visé par la Loi ont gagné 40 000 \$ ou plus.

<sup>2</sup> Statistique Canada, *Gains des hommes et des femmes en 1992*, n° de catalogue 13-217. Le ratio des gains sur le marché du travail canadien est donné ici pour aider le lecteur à évaluer les progrès réalisés, par rapport aux dispositions de la Loi, pour combler l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes. Cependant, la comparaison de ces deux données devrait se limiter à la façon dont l'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes se rétrécit ou s'élargit dans ces deux univers. La composition industrielle de ces derniers n'est pas la même et il y a des incompatibilités dans la façon de calculer les gains moyens, ce qui empêche toute autre comparaison.



Depuis 1987, la représentation des femmes a augmenté considérablement chez les cadres supérieurs, chez les cadres intermédiaires, chez les superviseurs et chez les employés de la vente. Suite à ces augmentations, la représentation des femmes dans l'effectif a dépassé leur représentation dans la population active canadienne (en 1991) dans chacune de ces catégories professionnelles, à l'exception des cadres supérieurs.

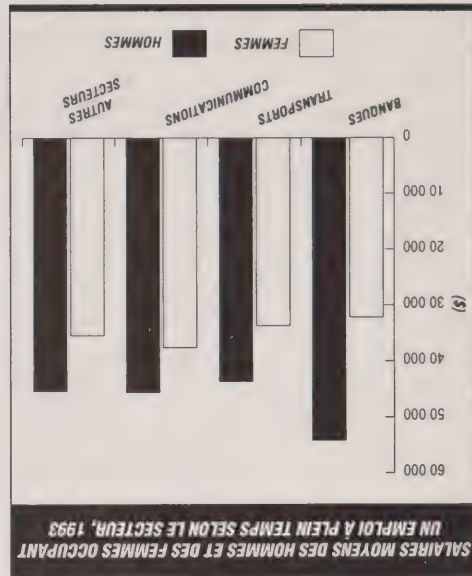
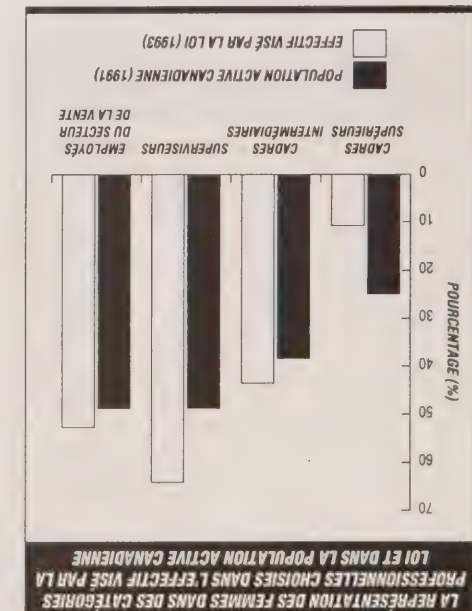
Au fil des ans, les employeurs ont eu de plus en plus tendance à accorder des promotions aux femmes à l'intérieur de leur propre effectif plutôt que d'en recruter de l'extérieur. Cette tendance s'est maintenue en 1993 car 55,46 % de tous les emplois comblés par des femmes l'ont été au moyen de promotions. Ce pourcentage n'était que de 45,21 % en 1989.

Comparativement aux hommes composant l'effectif, les femmes ont obtenu de nouveaux postes plus souvent par des promotions que par des recrutements dans les catégories professionnelles suivantes: les cadres intermédiaires, les superviseurs, les employés de bureau et ceux de la vente. L'écart le plus important a été observé chez les employés de la vente où seulement 22,60 % des hommes qui ont obtenu un nouveau poste l'ont eu par suite d'une promotion, comparativement à 61,95 % dans le cas des femmes.

Il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements chez les femmes dans 9 des 12 catégories professionnelles en 1993. Les exceptions à ce chapitre ont été les contremaîtres, les services et les autres travaux manuels. Dans les neuf catégories professionnelles où les employeurs ont signalé un plus grand nombre de cessations de fonctions que de recrutements, la représentation des femmes n'a diminué que dans deux de ces catégories : les ventes et les emplois manuels spécialisés.

## Les salaires

En 1993, les travailleuses à plein temps qui faisaient partie de l'effectif visé par la Loi touchaient un salaire moyen estimé de 34 221 \$ (soit 74,53 % de celui des hommes). Ce chiffre représente une légère amélioration par rapport à l'année précédente où le salaire estimé des femmes s'élevait, en moyenne, à 73,94 % de celui des hommes. L'écart salarial entre les hommes et les femmes, depuis 1987, s'est lentement mais continuellement réduit. En 1987, les femmes travaillant à plein temps gagnaient 70,74 % du salaire moyen estimé des hommes. Au cours de la période allant de 1987 à 1992, l'écart des salaires entre les hommes et





C'est en Ontario que les femmes étaient le mieux représentées dans l'effectif visé par la Loi (48,54 %) en 1993. C'est au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest qu'elles étaient le moins représentées, soit 34,07 % et 29,44 % respectivement. La représentation des femmes a augmenté dans toutes les provinces depuis 1987, mais à un rythme plus lent en Alberta, au Manitoba et en Colombie-Britannique.

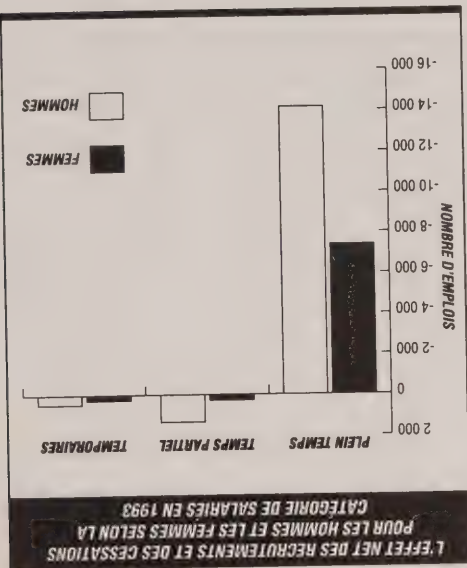
En 1993, la représentation des femmes dans les régions métropolitaines de recensement variait entre 36,05 % à Winnipeg et 55,20 % à Regina. Si la représentation des femmes est très élevée à Regina, c'est peut-être dû au fait que les banques sont, et de loin, les plus importants employeurs de l'effectif dans cette région.

Près des deux tiers de l'augmentation de la représentation des femmes en 1993 vient du fait que le nombre total d'employés a augmenté dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications — les deux secteurs où les femmes étaient les mieux représentées en 1993. L'autre tiers provient de l'effet combiné des recrutements et des cessations de fonctions. Bien qu'il y ait eu plus de cessations de fonctions que de recrutements, les employeurs ont néanmoins réussi à maintenir en fonction une plus forte proportion de femmes que d'hommes. La baisse de l'emploi chez les femmes a été de 2,53 % en 1993, comparativement à 3,78 % pour les hommes. L'écart entre ces deux pourcentages était plus prononcé que l'année précédente. Cette diminution n'a eu lieu que dans les emplois à plein temps.

## Le profil professionnel

La répartition professionnelle des femmes dans l'effectif visé par la Loi révèle une ségrégation très prononcée, tout comme dans l'ensemble de la population active canadienne. En 1993, près des deux tiers des femmes dans l'effectif visé par la Loi demeuraient concentrées dans les emplois de bureau, soit une légère réduction par rapport à 1987 (70,11 %). Les cadres intermédiaires et les professionnels représentaient les deuxième et troisième catégories professionnelles où il y avait le plus de femmes; 13,92 % et 5,42 % de toutes les femmes visées par la Loi occupaient un emploi dans ces catégories.

Il y a eu des changements importants dans la répartition professionnelle des femmes de 1987 à 1993. Dans le secteur bancaire, la proportion des femmes qui travaillaient comme cadres intermédiaires a augmenté de façon appréciable. Dans les autres secteurs, une plus forte proportion de femmes font partie du groupe des professionnels et de celui des employés des services. Au cours de la même période, une plus forte proportion de femmes ont commencé à travailler comme employées des services et comme travailleuses manuelles spécialisées dans le secteur des transports.



# 5.1 LES FEMMES

## La représentation dans l'effectif

En 1993, quelque 264 299 femmes étaient employées dans l'effectif visé par la Loi<sup>1</sup> sur l'équité en matière d'emploi. La représentation des femmes dans l'effectif a

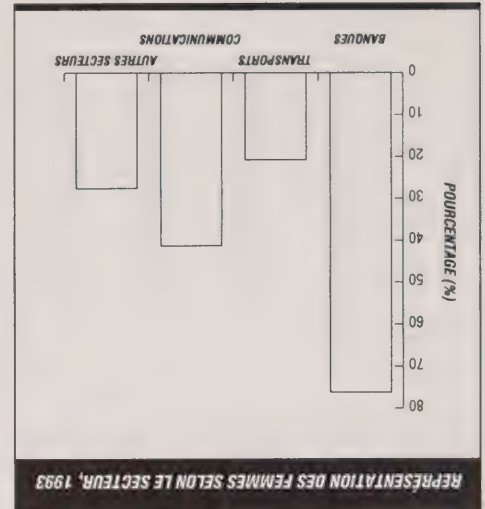
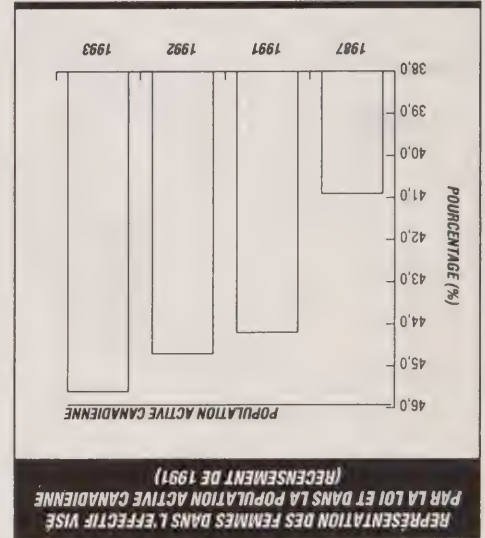
augmenté de 44,74 % en 1992 à 45,64 % en 1993. Bien que le nombre total de femmes dans l'effectif ait, en fait, baissé (de 2,33 %) entre 1992 et 1993, leur représentation globale a augmenté car le nombre total d'hommes a diminué encore davantage

(de 5,83 %) au cours de la même période.

Depuis 1987, soit l'année pour laquelle les employeurs ont commencé à produire des rapports sur l'équité en matière d'emploi, le nombre total de femmes dans l'effectif visé par la Loi a augmenté de 8,43 % et leur représentation s'est élevée de 4,70 points de pourcentage. En 1993, la représentation des femmes dans l'effectif était similaire à ce qu'elle était dans la population active canadienne (45,9 %) au moment du Recensement de 1991.

Au cours de la même période (soit de 1987 à 1993), la représentation des femmes travaillant à plein temps dans l'effectif visé par la Loi a augmenté à peu près dans la même proportion (4 points de pourcentage). Les femmes occupaient 41,52 % des emplois à plein temps en 1993.

C'est dans les autres secteurs que la représentation des femmes a connu la hausse la plus importante entre 1987 et 1993; les femmes y représentaient 27,58 % de l'effectif en 1993 — en hausse par rapport à 21,38 % en 1987. Cette augmentation est attribuable en grande partie au fait que de plus en plus de femmes travaillent à plein temps dans ce secteur. Dans le secteur des communications, soit le secteur où l'emploi a connu la plus forte croissance depuis 1987, la représentation des femmes a augmenté légèrement pour passer de 39,64 % en 1987 à 41,17 % en 1993. Cette augmentation s'est concentrée dans les emplois à plein temps.



<sup>1</sup> Voir la note 1 dans l'introduction du chapitre 5 (p. 47) qui a trait à l'utilisation des termes « effectif visé par la Loi » et « population active canadienne » dans ce rapport.

La troisième et dernière section du profil porte sur les données salariales concernant les rapports des employeurs. On y indique l'écart qu'il y a entre les gains des groupes désignés et ceux du reste de l'effectif visé par la Loi, tout en précisant dans quel sens la situation a évolué entre 1987 et 1993. Dans le cas du profil des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, les résultats sont analysés séparément pour les hommes et pour les femmes.

Les profils présentés ici donnent un bref résumé de la situation actuelle de l'emploi et montrent les progrès réalisés par les membres des groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Une série de tableaux statistiques fournissent plus de détails à ce sujet. Ils apparaissent à l'annexe B du présent rapport.



Le présent chapitre décrit, pour 1993, la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif<sup>1</sup> des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On y analyse aussi comment la situation de ces groupes a évolué en 1993 et depuis l'année du premier rapport. Les chapitres précédents, présentant les initiatives des employeurs au sujet de l'équité en matière d'emploi, les nouvelles données issues du dernier recensement et la conjoncture économique et financière, fournissent le contexte général de celui-ci.

Quatre profils sont présentés dans ce chapitre, soit celui de chacun des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles<sup>2</sup>. Chaque profil se divise en trois sections. La première section donne des précisions sur la représentation du groupe désigné dans l'effectif, tout en indiquant dans quel sens cette représentation s'est modifiée. L'analyse porte sur des variables comme le type de travail (à plein temps, à temps partiel, temporaire), le secteur industriel et la région (les provinces et les régions métropolitaines de recensement). Lorsqu'il y a lieu, on établit des comparaisons avec la représentation du groupe dans la population active canadienne selon les données du Recensement de 1991.

La deuxième section décrit le profil professionnel du groupe désigné et les modifications qui ont été relevées soit au cours de l'année, soit depuis l'année du premier rapport, compte tenu des mêmes variables que dans la première section (c'est-à-dire le type de travail, le secteur et la région). Les deux premières sections cherchent à montrer comment les facteurs clés que sont les recrutements, les cessations de fonctions et les promotions ont influé sur la situation de l'emploi des membres des groupes désignés.

<sup>1</sup> Dans ce rapport, les termes «effectif» et «effectif visé par la Loi» désignent toujours les personnes qui travaillaient pour les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les chiffres auxquels ils relèvent proviennent des rapports des employeurs. Les expressions «population active canadienne» et «population active» se rapportent aux personnes âgées de 15 ans et plus qui ont travaillé à un moment donné entre le 1<sup>er</sup> janvier 1990 et juin 1991 (au moment du recensement). Pour les personnes handicapées, le groupe d'âge se limite à 15-64 ans. De plus, la période de référence est plus étendue et va du 1<sup>er</sup> janvier 1986 à juin 1991. Les chiffres auxquels ils relèvent proviennent des données de Statistique Canada.

<sup>2</sup> Saut dans le cas des femmes, les employeurs ne déclarent comme membres d'un groupe désigné que les employés qui ont accepté d'être reconnus comme tels (auto-identification).

## 5 LES PROFILS DES GROUPES DÉSIGNÉS



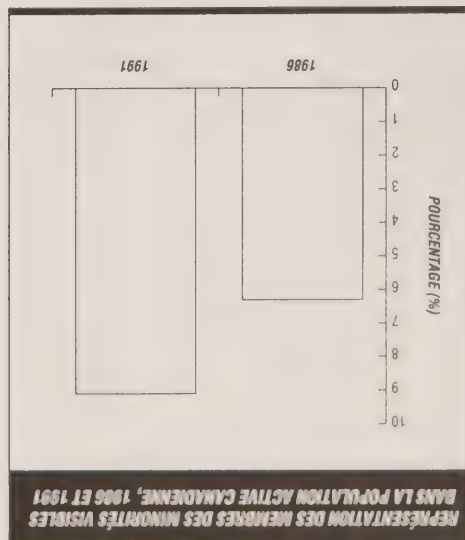


et 1991. Ce groupe est demeuré fortement concentré dans quelques provinces et régions métropolitaines de recensement. En 1991, 84,8 % de ce groupe demeuraient en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec. Un fort pourcentage des membres des minorités visibles, soit 68,3 %, demeuraient à Toronto, à Vancouver ou à Montréal.

Les membres des minorités visibles représentaient 9,1 % de la population active canadienne en 1991, contre 6,3 % en 1986. Le taux de croissance de ce groupe au sein de la population active était de cinq fois supérieur à celui de la population active canadienne dans son ensemble (62,2 % contre 11,9 %).

Bien que la représentation de ce groupe dans la population active ait augmenté considérablement, la répartition des membres des minorités visibles entre les catégories professionnelles n'a guère changé au cours des cinq années. En 1991, près de 60 % de ce groupe travaillaient comme professionnels, dans les emplois de bureaux, dans les autres travaux manuels et dans les services.

La représentation des membres des minorités visibles était particulièrement élevée (supérieure à leur représentation globale au sein de la population active) dans cinq catégories professionnelles: chez les professionnels (9,4 %), les superviseurs (10,4 %), les employés de bureau (9,4 %), dans les services (11,9 %) et dans les autres travaux manuels (10,7 %).



La représentation des Autochtones au sein de la population active a atteint 3,0 % en 1991, soit une augmentation importante, car elle n'était que de 2,1 % en 1986. Cependant, ce groupe est demeuré concentré dans les emplois moins bien rémunérés (autres travailleurs manuels, services, emplois de bureau). En 1986, 48,0 % des Autochtones se retrouvaient dans ces trois catégories. En 1991, cette proportion n'avait que légèrement diminué, pour se situer à 47,6 %, car c'est surtout dans ces secteurs que les Autochtones étaient recrutés.

## Les personnes handicapées

En 1991, près de 2,3 millions de Canadiens âgés de 15 à 64 ans ont déclaré avoir un handicap, soit une augmentation de 30 % par rapport à 1986. Cette augmentation a été attribuée, en partie, au fait que les personnes handicapées reconnaissaient plus volontiers avoir un handicap. Le segment de la population qui correspond à la définition du groupe aux fins de l'équité en matière d'emploi représente 7,0 % de la population canadienne comprise entre 15 et 64 ans.

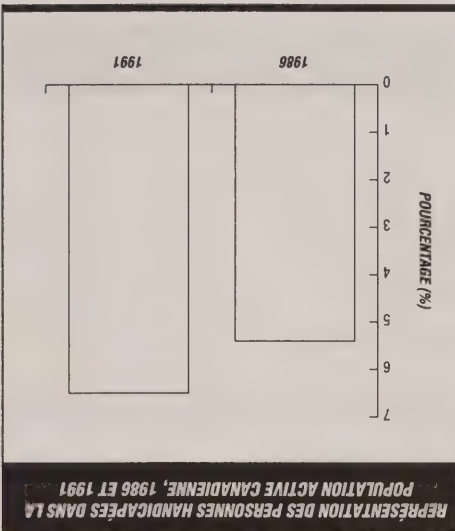
Le nombre de personnes handicapées dans la population active a augmenté de 29,9 %<sup>4</sup> au cours de la période de cinq ans comprise entre 1986 et 1991; leur représentation se situait à 6,5 % en 1991.

Un plus grand nombre de personnes handicapées sont employées dans certaines professions. En 1991, 8,2 % de ce groupe travaillaient comme professionnels par rapport à 6,9 % en 1986. Cette proportion était encore inférieure aux 12,9 % de personnes qui, dans l'ensemble de la population active canadienne, étaient employées dans cette catégorie en 1991, mais l'augmentation est tout de même importante. Près de 55 % des personnes handicapées étaient employées dans les autres travaux manuels, dans les emplois de bureau, dans les travaux manuels spécialisés et dans les services. Cette proportion n'a diminué que légèrement depuis 1986.

## Les membres des minorités visibles

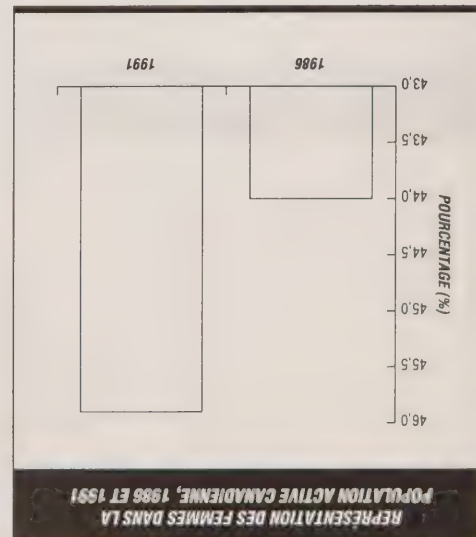
Les membres des minorités visibles ont connu la plus forte croissance démographique (60,1 %) des quatre groupes désignés qui sont visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ils représentaient 9,4 % de la population du Canada en 1991, par rapport à 6,3 % en 1986. Cette augmentation peut être attribuable, en grande partie, à l'afflux d'immigrants arrivés au pays entre 1986

<sup>4</sup> Les questions supplémentaires ajoutées au questionnaire relatif à l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités correspondaient davantage à la définition que la Loi sur l'équité en matière d'emploi donne des personnes handicapées. Une nouvelle méthode a été utilisée pour identifier les membres de ce groupe aux fins de l'équité en matière d'emploi. Cependant, cette nouvelle façon de procéder n'a guère influé sur la représentation de ce groupe dans la population active. La différence entre les deux résultats (dans un cas, selon la définition opérationnelle de 1986 et, dans l'autre, selon celle de 1991) était de 2 %.



travaillent ou qui cherchent du travail. Les données relatives au Recensement de 1986 et à celui de 1991 corroborent cette tendance, car le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus sur le marché du travail, qui était de 55,9 % en 1986, a été porté à 59,9 %. En guise de comparaison, le taux d'activité des hommes a baissé; il était de 77,5 % en 1986, mais de 76,4 % en 1991.

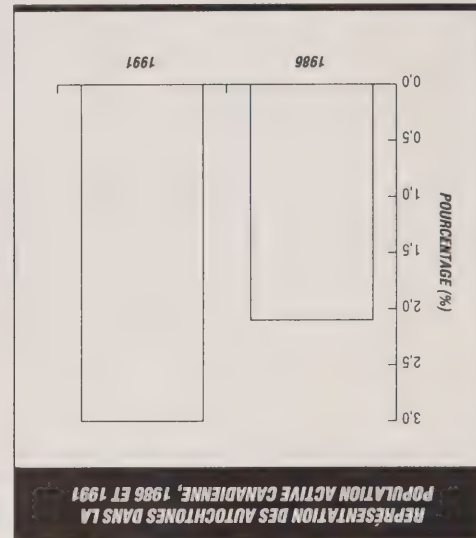
Les femmes ont toujours travaillé dans des domaines d'activité différents de ceux des hommes. Par exemple, elles ont toujours été concentrées dans les emplois de bureau et les services, là où l'on retrouve peu d'hommes. Par ailleurs, elles ont toujours été sous-représentées dans les postes de cadres et chez les cols bleus<sup>3</sup>, où les hommes sont beaucoup plus nombreux. L'analyse des données tirées du Recensement de 1986 et de celui de 1991 indique que cet état de choses tend à changer, mais très lentement. C'est chez les cadres que l'on observe les plus grands changements; la représentation des femmes y a augmenté considérablement au cours de la période de cinq ans qui a séparé les deux recensements. En 1991, les femmes représentaient 24,9 % des cadres supérieurs et 38,3 % des cadres intermédiaires. Le nombre total de femmes dans ces occupations a augmenté, respectivement, de 47,3 % et 55,6 % entre 1986 et 1991.



Dans les emplois de bureau et dans le secteur des services, la proportion de femmes a diminué de très peu pendant ces cinq années. Près de 43 % (42,8 %) des femmes faisaient encore partie de ces catégories en 1991, contre 44,8 % en 1986. De plus, la proportion de femmes travaillant comme cols bleus a aussi diminué; elle était de 12,8 % en 1991 par rapport à 14,7 % en 1986. Il convient de noter que la proportion des hommes travaillant comme cols bleus a aussi diminué, passant de 49,5 % à 45,9 %, au cours de la même période.

## Les Autochtones

La représentation des Autochtones au sein de la population canadienne a augmenté considérablement entre 1986 (2,8 %) et 1991 (3,8 %). Statistique Canada attribue principalement cette augmentation à l'ascendance autochtone. En 1991, le nombre de gens qui ont dit descendre de plusieurs lignées ancestrales — c'est-à-dire à la fois de souche autochtone et d'au moins une autre origine — a augmenté de 57,2 % depuis 1986. De même, le nombre de personnes qui ont dit n'avoir qu'une origine autochtone a augmenté de 26,1 %.



<sup>3</sup> Les cols bleus comprennent les travailleurs qualifiés et les artisans, les travailleurs manuels spécialisés, les autres travailleurs manuels et les contremaîtres.



<sup>2</sup> Le taux d'activité de la population représente la part des personnes de 15 ans ou plus qui étaient employées ou en chômage (et qui cherchaient du travail) durant la semaine qui a précédé le recensement.

## **Les femmes**

Les femmes représentaient 45,9 % de la population active en 1991, contre 44,0 % en 1986. Depuis deux décennies, la tendance la plus importante, sur le marché canadien du travail, a été l'augmentation du nombre de femmes qui

### **4.3 LA SITUATION DES GROUPES DÉSIGNÉS DE 1986 À 1991**

La proportion relative des catégories professionnelles représentées dans la population active du Canada n'a guère changé au cours de cette période de cinq ans. Les employés de bureau, les autres travailleurs manuels, les professeurs et les employés du secteur des services demeurent les quatre groupes les plus importants; ils regroupent plus de 50 % de la population active. Il y a eu diminution du nombre de personnes, entre 1986 et 1991, dans la catégorie des contremaîtres et dans celle des travailleurs manuels spécialisés.

En 1991, 15 509 255 personnes faisaient partie de la population active du Canada, soit une augmentation de 11,9 % par rapport à 1986. Le taux d'activité de la population<sup>2</sup> avait augmenté de 1,4 point de pourcentage pour atteindre 67,9 %.

### **4.2 L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE DE 1986 À 1991**

En 1991, près de 16,5 millions de personnes (soit plus de 60 % de la population du Canada) demeuraient dans les régions métropolitaines de recensement, ce qui représente une augmentation de plus de 1,5 million par rapport à 1986. L'augmentation de la population canadienne s'est concentrée (près de 45 %) dans trois grandes villes — Vancouver, Toronto et Montréal.

La plus grande part de la croissance démographique (70 %) s'est produite en Colombie-Britannique et en Ontario. La Saskatchewan et Terre-Neuve sont les seules provinces où la population a diminué.

Selon le Recensement de 1991, le Canada comptait 26 994 045 habitants, soit une augmentation de près de 2 millions (ou 7,88 %) depuis 1986. Cet accroissement est attribuable, pour une bonne part, au fait qu'il y a eu plus d'immigrants et moins d'émigrants au cours de la période.

### **4.1 L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE DU CANADA DE 1986 À 1991**

## 4 LES GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE<sup>1</sup>

Le présent rapport annuel relatif à la Loi sur l'équité en matière d'emploi est le premier à s'appuyer sur les données du Recensement de 1991 et sur celles de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), aussi de 1991, pour analyser et évaluer le rendement des employeurs au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Les rapports précédents se fondaient sur les statistiques du Recensement et de l'ESLA de 1986. Le présent chapitre résume brièvement les principaux changements survenus dans la situation de l'emploi des quatre groupes désignés — les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles — au sein de la population active canadienne entre 1986 et 1991.

Les données qui font état de la situation des membres des groupes désignés sur le marché du travail contribuent de façon importante à orienter la planification de l'équité en matière d'emploi. Les employeurs ont recours à ces données afin de déterminer si les groupes désignés sont suffisamment représentés dans leur effectif et pour fixer des objectifs réalistes pour les recrutements et les promotions. Le grand public, les organisations qui représentent les membres des groupes désignés, les agents de la Commission canadienne des droits de la personne et le ministère du Développement des ressources humaines se servent de ces mêmes données pour évaluer le rendement des employeurs dans leurs démarches pour rendre leur effectif plus équitable.

En janvier 1994, le ministère du Développement des ressources humaines a fourni aux employeurs, relativement à l'équité en matière d'emploi, des données tirées du Recensement et de l'ESLA de 1991. Selon ces nouvelles données, la situation des groupes désignés a évolué passablement quand on la compare à celle dont témoignaient les statistiques de 1986. On peut s'attendre à ce que les employeurs se servent des données de 1991 pour réévaluer la situation des groupes désignés dans leur effectif et pour déterminer de nouveaux objectifs de recrutement et de promotion pour l'avenir.

<sup>1</sup> Dans ce rapport, on entend par **population active canadienne** toute personne âgée d'au moins 15 ans qui a travaillé à un moment donné entre le 1<sup>er</sup> janvier 1990 et le mois de juin 1991 (c'est-à-dire au moment du recensement). Pour les personnes handicapées, le groupe d'âge se limite à 15-64 ans et la période de référence a été prolongée. Elle va du 1<sup>er</sup> janvier 1986 à juin 1991.

diminution dans le nombre d'emplois à plein temps (de 7,63 % entre 1987 et 1993, où il n'y a pas eu d'augmentation). L'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel a contribué à faire augmenter la représentation générale des femmes au cours des sept années à l'étude (1987 à 1993). En 1993, les femmes occupaient 70,03 % de tous les emplois à temps partiel, tandis qu'elles n'occupaient que 45,64 % de tous les emplois.

En 1993, trois provinces représentaient les trois quarts de l'effectif visé par la Loi: l'Ontario (42,42 %), le Québec (20,68 %) et la Colombie-Britannique (13,04 %). Comparativement à l'année précédente, le nombre de personnes travaillant pour les employeurs visés par la Loi a diminué de façon appréciable au Yukon (de 25,09 %) et en Saskatchewan (de 16,21 %). Au cours de la période 1987-1993, la proportion de l'effectif global visé par la Loi et travaillant en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique a augmenté. Fait important à signaler, dans ces provinces, la représentation de certains groupes désignés a toujours été supérieure à la moyenne nationale.

En 1993, Vancouver a été la seule région métropolitaine de recensement où le nombre d'employés dans l'effectif visé par la Loi a augmenté (de 6,73 %) par rapport à 1992. Cependant, depuis 1987, c'est à Halifax et à Calgary que le nombre de travailleurs a augmenté le plus rapidement. Bien que le nombre total de gens travaillant à Toronto n'ait pas augmenté autant qu'il ne l'a fait dans ces deux villes de 1987 à 1993, la part de Toronto dans l'effectif visé par la Loi a augmenté le plus (de 21,92 % en 1987 à 23,34 % en 1993). Cette augmentation est très importante pour les membres des minorités visibles, car ceux-ci représentent 19,90 % de l'ensemble de l'effectif à Toronto, mais seulement 4,65 % de l'effectif à l'extérieur de Toronto. En fait, l'augmentation observée dans la seule ville de Toronto représente plus de la moitié de la croissance du nombre d'employés appartenant aux minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi.



le faire<sup>5</sup>. Au fil des ans, le nombre d'employés travaillant pour les employeurs a ainsi été modifié considérablement dans chaque secteur industriel, dans chaque catégorie professionnelle, dans les différents types d'emplois et dans les différentes régions géographiques. La présente sous-section précise les modifications apportées à la répartition des employés au sein de l'effectif, tout en indiquant les répercussions que ces changements ont pu avoir sur la situation des membres des groupes désignés.

La répartition des employés dans les quatre secteurs industriels s'est considérablement modifiée entre 1987 et 1993. Le tableau 1 de la page 37 montre la répartition des employés par secteur. En 1987, les entreprises du secteur des transports employaient 34,51 % de l'effectif visé par la Loi. En 1993, leur part de l'ensemble des employés de l'effectif visé par la Loi avait baissé à 27,82 %, soit une baisse de près de sept points de pourcentage. Au cours de la même période, le nombre d'employés a augmenté dans le secteur des communications et dans le secteur bancaire. La proportion de l'effectif visé par la Loi que représentent ces secteurs a aussi augmenté — elle est passée à 34,31 % dans les communications (par rapport à 30,08 % en 1987) et à 31,45 % dans les banques (par rapport à 28,49 %). Ces changements ont pu contribuer à faire augmenter, dans l'ensemble, la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi, parce que ces groupes (sauf dans le cas des Autochtones) étaient mieux représentés dans le secteur des communications et dans le secteur bancaire que dans l'industrie des transports.

Au cours de la même période (c'est-à-dire de 1987 à 1993), la proportion d'employés qui travaillaient dans les emplois de bureau, dans la vente, dans les services, parmi les cadres intermédiaires et chez les professionnels a augmenté au sein de l'effectif. Ces groupes représentaient 64,24 % de l'effectif en 1993, contre 59,96 % en 1987. Il importe de noter que la représentation des membres de tous les groupes désignés était relativement élevée dans les emplois de bureau. Les femmes étaient également bien représentées dans la vente et les services. Les personnes handicapées étaient également bien représentées chez les cadres intermédiaires et chez les professionnels, et les membres des minorités visibles, chez les professionnels. À l'inverse, la proportion des postes de supervision dans l'effectif visé par la Loi, là où les groupes désignés ont tendance à être fortement représentés, a baissé au cours de chacune des quatre dernières années.

La proportion d'employés dans l'effectif visé par la Loi qui travaillaient à temps partiel a augmenté depuis l'année du premier rapport. Cette proportion a atteint 14,34 % en 1993, alors qu'elle n'était que de 9,49 % en 1987. Au fil des ans, ce changement graduel dans le type de postes a été le résultat d'une

<sup>5</sup> De façon générale, si des employeurs ont cessé de présenter des rapports, c'est que leur effectif comptait désormais moins de 100 employés ou qu'ils avaient fermé boutique. Beaucoup d'employeurs se sont mis à présenter des rapports aux termes de la Loi après 1988 par suite d'une modification législative ou parce qu'une décision de la Cour suprême du Canada les a placés sous réglementation fédérale.



## **Les changements dans les possibilités d'emploi**

Les employeurs peuvent améliorer la représentation des membres des groupes désignés dans leur effectif en leur accordant des promotions et en veillant à ce que les recrutements soient plus nombreux que les cessations de fonctions chez les membres de ces groupes. Dans la présente sous-section, il est question du nombre d'occasions que les employeurs ont eues de recruter et de promouvoir des membres des groupes désignés en 1993.

Comme il est mentionné plus haut, le nombre d'employés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a diminué de 4,27 % en 1993 (ce qui représente une diminution d'environ 26 000 employés). Environ les trois quarts de cette diminution sont attribuables au fait qu'il y a eu plus de cessations de fonctions (63 068) que de recrutements (43 858). Par conséquent, 19 210 emplois ont été perdus. Ces pertes d'emploi ont surtout frappé les travailleurs à plein temps. Il y a eu plus de recrutements que de cessations de fonctions chez les employés à temps partiel. C'est dans le secteur des communications que la perte de postes à plein temps a été la plus marquée.

Dans l'effectif visé par la Loi, il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements dans 10 des 12 douze catégories professionnelles. La baisse a été plus considérable dans quatre catégories en particulier : chez les professionnels (-8,55 %), chez les cadres supérieurs (-6,03 %), chez les superviseurs (-5,28 %) et chez les travailleurs qualifiés (-5,03 %). Ensemble, ces groupes représentaient 19,09 % de l'effectif, mais constituaient 38,12 % des pertes d'emplois.

Le déclin de l'emploi dans l'effectif visé par la Loi a varié considérablement entre les régions en 1993. Par exemple, l'emploi a fléchi de 5,77 % en Alberta, de 3,97 % au Manitoba et de 3,50 % au Québec, comparativement à 3,21 % dans l'ensemble du Canada.

Au cours de la récente période de ralentissement économique, les employeurs visés par la Loi ont eu tendance à combler leurs postes vacants en accordant des promotions à des membres de leur personnel plutôt qu'en recrutant des gens de l'extérieur. En 1993, les employeurs ont comblé 48,11 % de tous les postes vacants (84 519) au moyen de promotions. Ce pourcentage représente une augmentation par rapport aux 39,37 % de 1989.

## **Les changements dans la composition du groupe des employeurs**

Chaque année depuis 1989, un certain nombre d'employeurs ont cessé de présenter un rapport aux termes de la Loi tandis que d'autres ont commencé à

et -9,35 % en 1993). L'an dernier, le nombre d'employés du secteur des transports a aussi diminué de façon appréciable (de 6,97 %).

TABLEAU 1 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYES PAR SECTEUR 1987, 1992 ET 1993									
EMPLOYÉS					EMPLOYES				
1987					1992				
1993					1992				
Banques	23	20	21	169 632	183 507	182 133	182 133	182 133	182 133
Transports	212	180	174	205 478	173 165	161 091	161 091	161 091	161 091
Communications	89	91	93	179 123	207 169	198 653	198 653	198 653	198 653
Autres secteurs	50	56	55	41 184	41 027	37 191	37 191	37 191	37 191
Tous les secteurs	374	347	343	595 417	604 868	579 068	579 068	579 068	579 068

### 3.5 LES CHANGEMENTS SURVENUS DANS L'EFFECTIF

Les changements statistiques survenus dans l'effectif, et mentionnés plus haut, sont attribuables à deux types de facteurs. Ils modifient le profil de l'emploi des quatre groupes désignés dont il sera question plus tard dans le rapport. Certains de ces facteurs influent directement sur la situation de l'emploi des membres de ces groupes dans l'effectif et ils ont trait à l'équité en matière d'emploi. Les autres facteurs n'ont aucun effet à cet égard.

Parmi les facteurs clés qui influent directement sur la situation de l'emploi des groupes désignés et qui peuvent contribuer à la réalisation de l'équité en matière d'emploi, il y a les recrutements, les cessations de fonctions et les promotions. Ces trois facteurs équivalent au nombre d'occasions que les employeurs ont eues de modifier la représentation des groupes désignés dans leur effectif.

Les autres types de facteurs contribuent à modifier le profil statistique des quatre groupes désignés. Cependant, ils n'améliorent en rien, dans la réalité, la situation de l'emploi chez les membres de ces groupes. Ces autres facteurs sont la composition du groupe des employés qui présentent des rapports aux termes de la Loi, les modifications apportées au questionnaire d'auto-identification et l'amélioration des procédures liées à la présentation des rapports des employeurs (par exemple, la procédure utilisée pour le codage des professions). Ces facteurs modifient simplement les données recueillies aux termes de la Loi; ils ne contribuent pas à faire progresser l'équité en matière d'emploi, car ils ne changent en rien la situation des employés à titre individuel. Par exemple, si le rapport d'un gros employeur dont l'effectif se compose en majorité de femmes était ajouté aux données de cette année, la représentation globale (en termes statistiques) des femmes dans l'effectif visé par la Loi augmenterait sans qu'il n'y ait eu de changement réel dans le nombre de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions.

Les deux sous-sections suivantes exposent plus en détail les changements associés à ces deux types de facteurs.

### 3.4 L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI

En 1993, les 343 employeurs qui figuraient dans les données recueillies aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi<sup>4</sup> employaient 579 068 personnes. L'analyse qui suit s'appuie sur les données que ces employeurs ont fournies au sujet de leur effectif. Elle présente le profil statistique de l'effectif et son évolution de 1987 à 1993. Le cadre de cette analyse est le même que celui qui a été utilisé dans la section précédente, pour donner une vue d'ensemble du marché du travail au Canada.

C'est le secteur des communications qui comptait le plus grand nombre d'employés. En 1993, 198 653 personnes y ont travaillé — soit 34,31 % de l'effectif total visé par la Loi. Le secteur bancaire suivait de près, avec 31,45 % de l'effectif, puis le secteur des transports, avec 27,82 %. Le reste de l'effectif, soit 6,42 %, se trouvait dans les autres secteurs. La plupart des membres de l'effectif (84,76 %) occupaient un poste à plein temps.

Les employés de l'effectif visé par la Loi avaient davantage tendance à être concentrés (comparativement à l'ensemble de la population active canadienne) dans les catégories professionnelles suivantes : cadres intermédiaires, techniciens, superviseurs, employés de bureau, travailleurs qualifiés et travailleurs manuels spécialisés. Ensemble, ces groupes représentaient 81,30 % de l'effectif visé par la Loi, alors qu'ils ne regroupaient que 47,3 % de la population active canadienne.

La plupart des employés visés par la Loi oeuvrent dans les industries en croissance à l'échelle nationale, c'est-à-dire les industries de services. Cependant, le nombre de leurs employés a diminué de 4,27 % (soit de près de 26 000 salariés) de 1992 à 1993. C'était la troisième baisse annuelle consécutive du nombre d'employés. Par conséquent, le nombre d'employés des entreprises visées par la Loi était le plus bas depuis que les employeurs ont commencé à présenter leurs rapports sur l'équité en matière d'emploi.

Le tableau 1 montre les tendances observées dans le nombre d'employeurs et d'employés par secteur depuis l'année du premier rapport. En 1993, le nombre d'employeurs a diminué dans le secteur des transports et dans les autres secteurs; il a augmenté dans le secteur des communications et dans le secteur bancaire.

Pour la deuxième année consécutive, les employeurs des autres secteurs ont vu baisser considérablement le nombre de leurs employés (-5,90 % en 1992

<sup>4</sup> Pour la liste complète des employeurs, veuillez consulter le chapitre intitulé «Évaluation des résultats des employeurs».



### 3.3 LES INDUSTRIES VISÉES PAR LA LOI

De façon générale, les forces qui ont influé, au Canada, sur l'économie et le marché du travail ont aussi fait sentir leur effet sur les industries visées par la loi. Par exemple, comme dans d'autres secteurs de l'économie, d'importants changements sont survenus dans le secteur des transports suite à la déréglementation. Dans ce secteur, les entreprises de transport par camion étaient encore en train de s'adapter aux répercussions de la déréglementation de leur industrie en 1988<sup>2</sup>, qui a supprimé bien des restrictions et donné lieu à plus de concurrence. Par ailleurs, la récession a entraîné une diminution des expéditions de produits manufacturés. Les grandes entreprises de transport aérien et ferroviaire — et, dans une moindre mesure, les entreprises de camionnage — ont été forcées de rationaliser leurs activités.

Dans le secteur des communications, les recettes publicitaires ont diminué ces dernières années et la concurrence s'est faite plus vive. Il est probable que les radiodiffuseurs devront faire face à une concurrence accrue au cours des prochaines années puisque le choix d'émissions se fait de plus en plus varié. Ce sont surtout les grandes entreprises de ce secteur qui ont souffert de la dernière récession. Cependant, les grands projets envisagés dans l'industrie de la télédistribution pourront contribuer à créer des emplois. Par exemple, l'auto-route de l'information pourrait contribuer à ouvrir de nouveaux débouchés sur le plan de l'emploi.

Dans le secteur bancaire, les banques se sont lancées l'an dernier dans le champs d'action des sociétés de fiducie par suite des modifications apportées aux règlements<sup>3</sup>. En conséquence, on peut s'attendre à ce que les banques continuent d'élargir leurs activités dans le domaine des assurances et dans celui des valeurs mobilières au cours des prochaines années. Malgré cet élargissement des services dans l'industrie, deux des grandes banques à charte ont annoncé une importante réduction de personnel d'ici la fin de 1994. En recourant davantage aux nouveaux moyens technologiques, les banques ont pu réduire le nombre de leurs emplois de bureau.

Parmi les employeurs des autres secteurs, ceux qui oeuvrent dans le domaine des mines de métal et des éleveurs à grain ont mis à pied une part importante de leur effectif.

<sup>2</sup> La Loi sur les transports routiers, entrée en vigueur en 1988, a défini un nouveau cadre de réglementation pour le camionnage interprovincial. Elle retranchait, dans les permis, toute restriction relative au genre de service et à la zone à desservir.

<sup>3</sup> Depuis 1992, les banques peuvent établir des filiales pour pouvoir se livrer à un éventail d'activités financières (assurances, courtage, fiducies). À noter que ces activités ne sont pas réglementées par le gouvernement fédéral.



De plus, en 1993, plusieurs grandes entreprises, établies de longue date, comme la Banque Royale, le CN, Bell Canada et la Northern Telecom, ont rendu public leur plan de réduction de leur personnel. Selon ces plans, à la fin de 1993, il restait encore un nombre important de mises à pied à effectuer.

### 3.2 LES PRINCIPALES TENDANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Parmi les tendances qui ont été constatées sur le marché du travail au cours des années précédentes, beaucoup se sont maintenues en 1993 :

- L'emploi a augmenté dans les entreprises comptant moins de 200 employés et dans les industries de service.
- Bien des Canadiens et Canadiennes ont subi des mises à pied et ont connu des périodes de chômage.
- Le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de façon appréciable (de 4,2 %), tandis que celui des emplois à plein temps est demeuré à peu près le même (augmentation de seulement 0,6 %).

- La part des emplois à temps partiel a augmenté pour atteindre plus de 21,0 % dans les industries de services.

- À l'échelle nationale, la plus forte augmentation dans l'emploi est survenue en Colombie-Britannique, tandis qu'il n'y a eu des diminutions qu'à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse.

- L'intensification de la concurrence et la dernière récession ont forcé les employeurs à rationaliser leurs opérations pour conserver leur rentabilité, ce qui a eu une incidence défavorable sur le niveau d'emploi.

Cependant, on a observé, en 1993, certains changements dans ces tendances :

- L'emploi a augmenté pour la première fois depuis 1990.

- Le nombre d'emplois a augmenté d'environ 2,0 %, à la fois chez les hommes et les femmes de 25 ans et plus (le nombre de travailleuses adultes a augmenté régulièrement entre 1990 et 1993, tandis que le nombre de travailleurs a fléchi au cours de cette période).

### 3 L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE CLIMAT DES AFFAIRES

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont regroupés selon quatre grands secteurs: les transports, les communications, les banques et les autres secteurs. Ces secteurs emploient un très grand nombre de Canadiens et Canadiennes et ils jouent un rôle important dans l'activité économique du Canada. En outre, ces employeurs doivent composer avec les tendances qui influent sur l'économie et le marché du travail canadiens.

Le présent chapitre étudie le contexte économique et commercial dans lequel les employeurs visés par la Loi ont dirigé leur entreprise en 1993. On y précise également les modifications qui ont eu lieu dans l'effectif visé par la Loi<sup>1</sup> cette année-là, tout en indiquant comment ces modifications ont influé sur la représentation des groupes désignés.

#### 3.1 L'ÉCONOMIE CANADIENNE EN 1993

En 1993, l'économie a montré des signes de reprise, car le produit intérieur brut réel a augmenté de 2,4 %. Ce sont surtout les exportations qui ont contribué à cette croissance avec une augmentation de 15,6 %. Par ailleurs, les entreprises ont amélioré leur situation financière et ont accru leur productivité. La faible taux d'inflation (1,8 %) a constitué un autre élément positif de la conjoncture économique.

Malgré ces signes encourageants, sur la scène nationale, les dépenses à la consommation sont demeurées faibles — en fait, elles n'ont augmenté que de 1,6 % par rapport au niveau de 1992. Dans l'industrie de la construction, le nombre de nouvelles mises en chantier a continué de baisser (de 5,3 %). Le taux de chômage est demeuré à peu près le même, passant de 11,3 % en 1992 à 11,2 % en 1993. Bien que l'emploi ait augmenté légèrement (1,2 %), cette augmentation n'a pas suffi à compenser les pertes d'emplois subies durant la récession.

<sup>1</sup> Voir la note 1 dans l'introduction du chapitre 5 (p. 47) qui a trait à l'utilisation des termes « effectif visé par la Loi » et « population active canadienne » dans ce rapport.

Pour obtenir un complément d'information technique sur les données, l'évaluation des résultats des employeurs, un exemplaire de la Loi ou les formulaires 1 à 6, le lecteur est prié de communiquer avec :

La Direction de l'équité en matière d'emploi  
Développement des ressources humaines  
140, Promenade du Portage  
Phase IV, 5e étage  
Ottawa/Hull  
K1A 0J9

Téléphone : (819) 953-7497  
Fax : (819) 953-8768

La représentation des femmes a augmenté de façon importante (0,9 point de pourcentage) en 1993. Bien qu'il y ait eu plus de cessations de fonctions que de recrutements chez les femmes, les employeurs ont néanmoins réussi à maintenir en fonction une proportion plus élevée de femmes que d'hommes. Les employeurs ont également promu les femmes en plus grande proportion par rapport aux autres membres de l'effectif. Cependant, on peut expliquer en grande partie l'augmentation de la représentation des femmes par le fait que les employeurs qui présentaient cette année leur premier rapport avaient dans leur effectif une proportion plus élevée de femmes que les employeurs qui ont cessé de faire des rapports.

Les membres des minorités visibles représentaient une proportion relativement grande des personnes qui ont été recrutées et promues par les employeurs visés par la Loi; dans les deux cas, la proportion était supérieure à celle de la représentation du groupe dans l'effectif. L'augmentation de la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif a été considérable d'année en année. Leur représentation est passée de 5,00 % en 1987 à 8,09 % en 1993. Cependant, les changements survenus dans l'effectif visé par la Loi ont simplement reflété l'évolution démographique des dernières années au Canada. En fait, les données relatives au Recensement de 1991 indiquent que cette augmentation de la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi n'était pas plus grande que l'augmentation de leur représentation dans la population active canadienne au cours de la période entre 1986 et 1991.

La représentation des Autochtones dans l'effectif ne s'est guère améliorée en 1993. Les employeurs visés par la Loi ont recruté une proportion relativement élevée d'Autochtones, mais bien des membres de ce groupe ont quitté l'effectif au cours de la même période. Leur taux de roulement était le plus élevé parmi les quatre groupes désignés.

En 1993, la représentation des personnes handicapées est demeurée à peu près inchangée par rapport à l'année précédente. Depuis 1987, soit l'année pour laquelle les employeurs ont déposé leur premier rapport, moins de personnes handicapées se sont jointes à l'effectif, chaque année, qu'il n'y en a qui l'ont quitté (sauf en 1989). Si la composition du groupe des employeurs qui relèvent de la Loi n'avait pas changé et si les procédures relatives à l'auto-identification ne s'étaient pas améliorées, la représentation des personnes handicapées aurait, en fait, diminué.



l'ensemble de la population active canadienne, les femmes travaillant à plein temps gagnaient 71,8 % du salaire des hommes<sup>2</sup>. De façon générale, les postes occupés par les femmes commandaient moins de responsabilités et offraient moins de chances d'avancement que ceux occupés par les hommes. Par exemple, une grande proportion de femmes dans l'effectif visé par la Loi occupaient des emplois de bureau. Leur représentation était la plus élevée, et de loin, dans le secteur bancaire et elle était la moins élevée dans l'industrie des transports.

Sous deux aspects, la situation de l'emploi chez les personnes handicapées qui font partie de l'effectif visé par la Loi est demeurée pratiquement inchangée au cours des dernières années. Premièrement, leur représentation demeure très faible — 2,56 % contre 6,5 % dans la population active canadienne en 1991. Deuxièmement, malgré leur faible représentation, les membres de ce groupe dans l'effectif visé par la Loi ont détenu des emplois comparables à ceux des autres employés, sur le double plan professionnel et salarial. Par exemple, les hommes ayant un handicap étaient tous aussi susceptibles d'occuper un poste de cadre que les autres hommes et ils gagnaient en moyenne à peu près le même salaire.

Les Autochtones avaient un faible taux de représentation (1,04 %) dans l'effectif visé par la Loi et ils occupaient des postes moins bien rémunérés, avec moins de responsabilités et moins de chances d'avancement. Les femmes autochtones se concentraient dans les emplois de bureau, tandis qu'une proportion relativement importante d'hommes autochtones travaillaient dans les travaux manuels spécialisés et dans les autres travaux manuels. L'écart entre le salaire des hommes et des femmes autochtones qui travaillaient à plein temps et celui de l'ensemble des hommes et des femmes était le plus prononcé de tous les groupes minoritaires.

### **Les progrès réalisés par les membres des groupes désignés en 1993**

Cette année encore, les employés ont eu moins d'occasions (c'est-à-dire moins de débouchés) d'améliorer la situation de l'emploi chez les membres des groupes désignés. Les employés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont vu partir environ 19 000 employés de plus qu'ils n'en ont recrutés en 1993. Et pourtant, ils ont comblé 84 519 postes par voie de recrutement ou de promotion, ce qui représentait pour ces employés un nombre considérable d'occasions dont ils ont tiré profit, avec plus ou moins de succès, pour améliorer la situation des groupes désignés.

<sup>2</sup> Il s'agit ici du pourcentage de 1992, car celui de 1993 n'était pas encore disponible au moment de la rédaction de ce rapport.

## PRINCIPALES CONSTATIONS

### ***La situation de l'emploi des membres des groupes désignés***

L'analyse présentée dans ce rapport annuel s'appuie sur les renseignements reçus de 343 employeurs. Leur effectif, désigné dans ce rapport par l'expression « effectif visé par la Loi »<sup>1</sup>, se composait en 1993, de 579 068 personnes. Il s'agit d'une baisse de près de 26 000 employés visés par la Loi comparativement à l'année précédente. Avant 1991, l'effectif des employeurs visés par la Loi ne croissait pas aussi rapidement que la population active canadienne dans son ensemble. Depuis 1991, l'emploi a fléchi de façon plus considérable pour les employeurs visés par la Loi que pour l'ensemble des employeurs qui oeuvrent à l'échelle nationale.

En 1993, la situation de l'emploi des quatre groupes désignés variait considérablement au sein de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

De façon générale, la situation des membres des minorités visibles était relativement bonne. Leur représentation (8,09 %) dans l'effectif visé par la Loi était presque identique à ce qu'elle était dans l'ensemble de la population active canadienne (9,1 %) selon le Recensement de 1991. De plus, leur profil professionnel et salarial indique que, dans bien des cas, les membres de ce groupe détenaient des postes qui se comparaient fort bien avec ceux occupés par les autres employés de l'effectif visé par la Loi. Il importe de noter tout particulièrement qu'en 1993, les membres de ce groupe occupaient plus de postes administratifs et professionnels que ceux des autres groupes désignés. En outre, l'écart entre le salaire moyen des femmes appartenant à des minorités visibles et celui de l'ensemble des femmes de l'effectif (pour les emplois à plein temps) était le plus mince des trois groupes minoritaires.

Bien que la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi (45,64 %) ait été à peu près égale à ce qu'elle était dans la population active canadienne (45,9 %) selon les données du dernier recensement, elles se trouvaient toujours fortement concentrées dans des postes moins bien rémunérés. En 1993, le salaire moyen des femmes travaillant à plein temps dans l'effectif représentait 74,53 % de celui des hommes. En guise de comparaison, disons que, dans

<sup>1</sup> Voir la note 1 dans l'introduction du chapitre 5 (p. 47) qui a trait à l'utilisation des termes « effectif visé par la Loi » et « population active canadienne » dans ce rapport.



*Partie II :*  
**Analyse des rapports  
des employeurs**

---





Le Ministère tient à souligner l'apport précieux de tous les employeurs ayant participé à ces programmes. Leurs contributions positives ont permis de mieux faire comprendre et de mieux faire accepter la nécessité de modifier le milieu de travail pour répondre aux besoins des membres des groupes désignés.

<sup>1</sup> Par cette expression, nous entendons les politiques, les méthodes et les mécanismes de soutien qui, sur le plan de l'emploi, ont pour but de répondre aux besoins différents des membres des groupes désignés.

- La Banque de Montréal a été nommée Employeur de l'année par la Société canadienne de l'ouïe parce qu'elle s'est efforcée d'assurer l'égalité en milieu de travail pour les personnes malentendantes.
- Certains employeurs ont aussi reçu des marques de reconnaissance publique par rapport aux « adaptations raisonnables »<sup>1</sup>. Les réalisations mentionnées ci-dessous ont contribué à mieux faire accepter les groupes désignés, à mieux faire comprendre les questions et à établir un climat positif pour qu'on puisse répondre aux besoins particuliers des membres des groupes désignés :
- **Air Canada** a reçu le *King Clancy Corporate Award* pour s'être efforcée de répondre aux besoins des voyageurs handicapés en rendant le transport par avion plus accessible et plus confortable.
- **Rogers Cable T.V. Limited** a reçu le *Great Valentine Gala Corporate Award* pour 1993 de la part de la Fondation canadienne pour les personnes handicapées physiquement en reconnaissance des mesures novatrices que l'entreprise a prises pour aider les personnes qui sont handicapées.
- L'industrie de la radiodiffusion a continué à mieux sensibiliser ses auditeurs aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Par exemple, les émissions de radio et de télévision de **Radio-Canada** lui ont valu un certain nombre de prix pour des émissions sur des questions relatives aux membres des groupes désignés :
- L'Association canadienne pour l'intégration communautaire a présenté au réseau anglais de Radio-Canada son prix des médias pour l'émission documentaire « Breaking Out - Jeremy's New Life ». Ce prix est remis chaque année à des journalistes qui font valoir et démontrent le potentiel des personnes ayant une déficience intellectuelle à devenir membres à part entière de la société.
- Un reporter du réseau national anglais de la radio de Radio-Canada a reçu le prix médiatique des droits de la personne de B'nai B'rith pour l'émission intitulée « Refugee Women ». Deux animateurs de la radio de Radio-Canada ont reçu une mention honorable pour la couverture sans relâche de la tragédie de Davis Inlet.
- La section des nouvelles du réseau français de la radio de Radio-Canada (Ottawa) a reçu un prix de l'Association canadienne de journalisme pour son reportage sur le sang contaminé. Ce reportage portait principalement sur les hémophiles. L'équipe des nouvelles a également reçu une mention spéciale d'honneur pour le meilleur reportage d'enquête de tous les médias.

TSN a fait des efforts particuliers pour améliorer la situation de l'emploi des membres des groupes désignés. Il a pris, en particulier, certaines initiatives en matière de recrutement pour accroître la représentation des femmes et des membres des minorités visibles au sein de son effectif. Les membres de ces groupes ont ainsi considérablement augmenté dans les postes de reporters et de commentateurs sportifs, ce qui, par le passé, a toujours été l'apanage des hommes.

Le numéro d'automne de la publication du Ministère, *Vers l'équité* (octobre 1994), a souligné les réalisations des lauréats et leur contribution exemplaire et novatrice à la poursuite des buts de l'équité en matière d'emploi. Le ministère du Développement des ressources humaines croit que des publications comme *Vers l'équité* constituent un excellent instrument pour mieux faire connaître les bonnes méthodes utilisées par les employeurs désireux de rendre leur effectif plus représentatif. En partageant avec d'autres leurs réalisations, nous pouvons aider un plus grand nombre d'employeurs à mettre sur pied d'autres programmes fructueux.

### **Autres réalisations et autres marques de reconnaissance**

Le Ministère est heureux de pouvoir dire qu'un certain nombre d'autres employeurs ont reçu des marques de reconnaissance publique de la part de divers organismes et de diverses associations pour l'effort qu'ils ont mis à recruter dans leur effectif des membres des quatre groupes désignés :

- La Banque Toronto Dominion a reçu le prix *Watson Whipper* en 1993 en raison des initiatives qu'elle a mises en oeuvre concernant le recrutement des personnes handicapées.
- La Banque Royale du Canada a reçu un prix de la part de la B.C. *Paraplegic Association* pour ses contributions importantes aux programmes, aux activités et à la croissance de cette association au cours de l'année.
- L'Association canadienne des paraplegiques a présenté son prix de distinction au poste de radio KIXX de *NewCap Broadcasting* parce qu'il contribue sans cesse à améliorer les programmes et les services destinés aux personnes handicapées.

- Le premier vice-président et directeur général de la Banque Royale du Canada a reçu le prix d'excellence individuel en reconnaissance de la contribution exemplaire, de la part d'un particulier, parce qu'il préconise l'adoption de pratiques d'emploi qui assurent le bien-être en milieu de travail et dans la collectivité.



Pitney Bowes a mérité son certificat pour les résultats qu'elle a obtenus dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et pour avoir amélioré la situation de l'emploi des groupes désignés.

#### **L'université Queen**

Située à Kingston, en Ontario, l'université Queen a été honorée pour les nombreuses initiatives qu'elle a prises pour éliminer les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés.

Il importe de mentionner tout particulièrement les initiatives spéciales que l'université a prises pour rendre le climat favorable aux groupes sous-représentés. Elle a tenu des séances de discussion sur des sujets spécialisés, particulièrement sur la question du harcèlement sexuel et sur d'autres questions, plus générales, relatives à l'équité et à l'éducation. Ces séances ont regroupé des étudiants, des membres du personnel de l'université et des membres de la communauté de Kingston; ils ont travaillé ensemble comme partenaires pour rendre le climat favorable à l'équité en matière d'emploi.

#### **La Banque Royale du Canada**

Cette banque a charte a son siège social à Montréal. La Banque Royale du Canada compte plus de 50 000 employés répartis dans toutes les provinces et dans les deux territoires du Canada.

La Banque Royale a fait des efforts particuliers pour réaliser et maintenir un effectif représentatif. Il importe de mentionner tout particulièrement les initiatives que la Banque a prises pour créer un climat favorable dans son entreprise de façon à pouvoir réaliser des programmes d'équité en matière d'emploi et à sensibiliser davantage ses employés aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Par exemple, la Banque a organisé une série de onze conférences sur le thème des différences hommes-femmes et les façons d'en tirer profit. Quelque 1 500 employés à tous les niveaux et de toutes les fonctions ont participé à cet atelier qui leur a permis de mieux accepter et de mieux comprendre la diversité en milieu de travail.

#### **The Sports Network (TSN)**

TSN est un réseau de langue anglaise qui diffuse des émissions sportives jour et nuit. Situé à Willowdale, en Ontario, TSN compte 200 employés.

**Le Canadien National (CN)**  
Le CN, dont les activités consistent généralement en des services de transport et de distribution de marchandises, compte 27 257 employés. Son siège social est à Montréal.

Même s'il a dû procéder à une réorganisation importante et réduire massivement son effectif, le CN a fait des efforts concertés qui lui ont permis de recruter des membres des groupes désignés. Le CN a, en particulier, organisé ses services de recrutement pour accroître la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles. Comme résultat, il y a eu augmentation de la représentation de ces groupes à la haute direction.

#### **Oracle Corporation Canada Inc.**

Cette entreprise se spécialise dans les logiciels. Oracle Corporation Canada, située à Mississauga, en Ontario, compte 361 employés. Ses 11 bureaux sont répartis dans tout le Canada. Oracle Corporation Canada a mérité le certificat pour s'être efforcé, de façon particulière, de maintenir un effectif représentatif. Par exemple, pour être davantage en mesure d'offrir des promotions à ses propres employés, Oracle Corporation les encourage à poursuivre leurs études et leur rembourser leurs frais de cours. Cette méthode a pour but d'accroître le nombre de candidats provenant de chaque groupe désigné et détenant les compétences requises admissibles aux promotions.

#### **ORTECH Corporation**

Cette entreprise se spécialise dans la prestation de services techniques au secteur privé et au secteur public. ORTECH a son siège social à Mississauga, en Ontario. Son effectif est de 300 employés. ORTECH a été honorée pour les résultats qu'elle a obtenus au chapitre de l'équité en matière d'emploi malgré une réduction de 16 % de son effectif. ORTECH a réalisé des progrès en éliminant les obstacles à l'emploi et en améliorant les conditions du milieu de travail malgré la réduction de son effectif.

#### **Pitney Bowes of Canada Ltd.**

Cette entreprise se spécialise dans les systèmes d'équipement d'expédition par la poste et dans les logiciels qui s'y rapportent. Pitney Bowes of Canada Ltd. est située à Toronto. Elle compte 1 300 employés.

réaliser et maintenir un effectif représentatif. Ortho-McNeil a pris l'initiative de rendre son milieu de travail favorable à l'équité en matière d'emploi, en particulier pour les femmes. Elle a, en effet, instauré des horaires de travail variables à l'intention de ses employées pour leur permettre de travailler à la maison ou de retourner au travail à temps partiel à la fin de leur congé de maternité, ce qui favorise un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et familiale.

#### L'université York

Située à North York, en Ontario, l'université York est la troisième université en importance au Canada. Elle compte plus de 40 000 étudiants; en outre, 2 000 employés font partie de son personnel non enseignant et plus de 1 200 employés, de son personnel enseignant à plein temps. Le campus de l'université York est l'un des campus universitaires les plus accessibles au Canada.

L'université York a été primée pour avoir fait des efforts soutenus pour élargir son bassin de recrutement et accroître la représentation des groupes désignés. Une des initiatives particulières qu'elle a prises fut d'adopter des mesures spéciales pour le recrutement des femmes dans son personnel enseignant à plein temps, ce qui a contribué à éliminer les obstacles auxquels se heurtent tous les groupes désignés. Dans le cadre de ces mesures spéciales, les procédures de recrutement et de sélection ont été évaluées et approuvées en fonction de leur équité et de leur uniformité pour tous les candidats.

Huit employés ont reçu le certificat de mérite. Ce certificat leur a été décerné pour souligner les efforts spéciaux qu'ils poursuivent pour rendre leur effectif représentatif. Voici les lauréats :

#### La Société Radio-Canada (SRC)

La Société Radio-Canada compte 12 779 employés répartis dans les grandes villes de toutes les provinces ainsi que dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon.

Elle a mérité le certificat pour avoir fait des efforts spéciaux et soutenus en vue d'améliorer la situation de l'emploi des membres des groupes désignés. En particulier, elle a institué un fonds d'entraide pour appuyer financièrement les stages et pour adapter les lieux de travail aux besoins des personnes qualifiées provenant de groupes sous-représentés. Grâce à ce programme, elle a pu, bien des fois, obtenir des résultats intéressants; elle a réussi, entre autres, à recruter des membres des groupes désignés.



## **Les lauréats des prix d'excellence pour l'équité en matière d'emploi en 1994**

Le Ministère rend hommage aux entreprises pour les efforts spéciaux et pour les réalisations exemplaires qu'elles ont accomplis dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en pararrant deux types de prix chaque année : les prix Vision d'excellence et les certificats de mérite.

La prestigieuse cérémonie annuelle de remise des prix a lieu chaque année au mois d'octobre au cours du congrès annuel du *Conference Board du Canada* sur les ressources humaines. Ce congrès a lieu à Toronto, et une partie importante des milieux des affaires y est représentée. Cette année, les prix Vision d'excellence et les certificats de mérite ont été présentés par Madame Ethel Blondin-Andrew, secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse.

Les lauréats de cette année ont démontré qu'ils avaient réussi à mettre au point un programme d'équité en matière d'emploi qui fait partie intégrante de leur gestion des ressources humaines et de leurs pratiques commerciales. Ils ont pris des initiatives particulières pour accroître la représentation des membres des groupes désignés, et tous les groupes en ont bénéficié.

Trois employeurs se sont vu décerner le prix Vision pour l'année 1994. Ils se sont distingués en prenant des mesures créatives et remarquables visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi et à rendre le milieu de travail équitable. Voici les lauréats des prix Vision :

**La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)**  
La Société canadienne d'hypothèque et de logement est une société d'État qui compte plus de 2 500 employés répartis dans 60 bureaux au Canada. Elle renseigne les gens sur le logement et l'assurance-hypothèque. Elle a mérité le prix Vision pour avoir mis au point des programmes de recrutement extrêmement fructueux, qui ciblent tout particulièrement les groupes désignés.

La SCHL a instauré, de façon particulière, toute une série de mesures destinées à rendre son effectif représentatif; elle a, entre autres, mis au point un programme spécial à l'intention des Autochtones et des personnes ayant une déficience intellectuelle.

**Ortho-McNeil Inc.**

Il s'agit ici d'un fabricant-distributeur de produits pharmaceutiques qui compte un effectif de 500 employés et qui est situé à Don Mills, en Ontario. Ortho-McNeil est une filiale de Johnson & Johnson. Le prix qu'elle a reçu couronne son esprit d'innovation et souligne les efforts spéciaux qu'elle a déployés pour



mise en candidature. Chez les employeurs qui ont soumis cette demande, on effectue une vérification sur place. Celle-ci a pour but de veiller à ce que tous les employeurs qui participent au programme des prix d'excellence soient traités sur le même pied. La méthode de sélection est exposée ci-après.

### **La sélection des lauréats**

On demande aux employeurs de fournir une description de leur programme d'équité en matière d'emploi et des activités spéciales qu'ils jugent essentielles pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi. Chaque soumission doit comporter les renseignements suivants :

- les mesures que l'organisation a prises pour éliminer les obstacles systémiques au recrutement, à la sélection, à l'embauche, aux promotions et à la formation;
- une description des mesures et des méthodes de rémunération, ainsi que des séances d'orientation et de conseils à l'intention des membres des groupes désignés;
- une description des progrès réalisés et des résultats obtenus;

- des exemples des mesures particulières que l'organisation a prises pour constituer et maintenir un effectif représentatif;
- une description de la façon dont l'organisation surveille la mise en oeuvre de son plan de travail sur l'équité en matière d'emploi, incluant des précisions sur la responsabilité des gestionnaires quant à la réalisation des buts dans les délais fixés;

- toute information supplémentaire sur les activités spéciales que l'organisation a pu entreprendre pour respecter l'engagement qu'elle a pris relativement à l'équité en matière d'emploi.

Un comité de sélection composé de spécialistes du secteur public et du secteur privé dans le domaine de l'équité en matière d'emploi évalue les soumissions des employeurs. Chaque année, les lauréats de l'année précédente font partie du comité de sélection pour que les soumissions des employeurs soient examinées par des pairs.

## **2 PRIX D'EXCELLENCE ET MARQUES DE RECONNAISSANCE**

Ce chapitre présente le Programme des prix d'excellence pour l'équité en matière d'emploi; on y mentionne également certains des lauréats et leurs contributions à l'équité en matière d'emploi pour 1994. On y souligne enfin les marques de reconnaissance publique que certains employeurs ont reçues pour les excellentes initiatives qu'ils ont prises dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Le ministre du Développement des ressources humaines est heureux de pouvoir rendre hommage publiquement aux employeurs qui, de façon exemplaire, ont poursuivi leurs efforts pour rendre leur effectif vraiment représentatif. Leur succès, résultat d'efforts soutenus, sont tout particulièrement importants dans la conjoncture économique actuelle. La récession perturbait encore les affaires en 1993. Malgré les pressions qui s'exerçaient sur eux pour réduire leur personnel et restructurer leur organisation, ces employeurs ont néanmoins réussi à améliorer leur programme d'équité en matière d'emploi et, par conséquent, la situation de l'emploi pour les membres des groupes désignés.

Par sa nature même, l'équité en matière d'emploi est fondée sur un partenariat entre le gouvernement fédéral et les employeurs. C'est un système qui, dans une large mesure, fonctionne très bien parce que beaucoup d'employeurs ont élaboré de bonnes stratégies dans leur organisation pour mettre en pratique les principes de l'équité en matière d'emploi. Le Programme des prix d'excellence a donc pour but de faire connaître au public leurs stratégies, leurs méthodes remarquables et leur apport à l'avènement d'un effectif canadien plus équitable.

### ***Le Programme des prix d'excellence pour 1994***

Depuis 1990, le ministre du Développement des ressources humaines parraine un programme annuel de prix d'excellence. Ces prix récompensent les employeurs qui ont pris des initiatives louables pour atteindre leurs buts relatifs à l'équité en matière d'emploi. En 1994, on a élargi la portée de ce programme pour y incorporer les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi en plus de ceux qui sont assujettis au Programme de contrats fédéraux. Les employeurs sont invités à présenter une soumission qui devient, en fait, une

d'emploi sont essentielles pour que le milieu de travail soit juste et réponde aux besoins de chacun. Dans un tel contexte, chacun est reconnu à sa juste valeur.

*Il incombe à l'entreprise de faire savoir qu'elle s'est engagée à respecter la diversité au travail. Il incombe à tous les employés d'établir et de maintenir un milieu de travail où tous les employés puissent avoir l'occasion de faire un travail productif et efficace.*

*The Sports Network (TSN)*



mesure de reconnaître que ces activités viennent appuyer leurs objectifs corporatifs ou ayant trait à l'équité et, qui plus est, les efforts de la communauté.

- Un employeur a institué un programme de transition pour aider les femmes qui occupent des postes traditionnels à s'inscrire dans des domaines d'emploi non traditionnels. Aux termes de ce programme, les femmes qui n'ont pas les qualités requises pour pratiquer un métier, et qui acceptent de les acquérir dans un certain délai, deviennent admissibles à remplir un poste administratif lié à ce métier. Certains postes ont été désignés pour cette initiative et les candidates occupaient ces postes à titre intérimaire jusqu'à ce qu'elles aient obtenu les qualifications nécessaires.

- Un employeur a institué un programme de cadres autochtones et a recruté des Autochtones pour leur donner une formation dans le domaine de la gestion immobilière afin d'aider les communautés autochtones à élaborer et à appliquer leur propre programme d'habitation et à respecter leurs propres priorités en matière d'habitation.

- Un autre programme prend la forme d'un camp d'été destiné à enseigner à des étudiants tous les aspects de la radio; y ont participé des étudiants des groupes désignés qui fréquentaient le deuxième cycle de l'école secondaire.

- Un radiodiffuseur a pris plusieurs mesures pour aider les employés autochtones à perfectionner leurs compétences techniques et journalistiques.

## Conclusion

Les initiatives que les employeurs ont signalé avoir prises pour appliquer leur programme d'équité en matière d'emploi et leur programme de gestion de la diversité représentent une évolution positive pour rendre le milieu de travail plus harmonieux et plus représentatif. Certaines organisations ont poussé plus loin ces initiatives en assurant une formation systématique à l'ensemble de leur effectif — et non seulement les gestionnaires — pour valoriser la diversité et se pourvoir des compétences nécessaires afin de mieux la gérer. Les employeurs ont signalé que leurs initiatives de formation, bien qu'elles s'adressent aux membres des groupes désignés, profitent souvent à tout l'effectif.

Les organisations qui prennent des mesures spéciales ou des initiatives relatives à l'équité en matière d'emploi, comme celles mentionnées dans ce chapitre, doivent pouvoir compter sur un milieu qui respecte et valorise les points forts et le caractère individuel de tous les employés. Ces initiatives qui contribuent à la gestion de la diversité et qui appuient le principe de l'équité en matière



La section qui suit présente les initiatives ou mesures spéciales, qui ont trait à l'équité en matière d'emploi, prises par des employeurs (certaines de concert avec d'autres organisations) et qui s'adressent aux membres des groupes désignés. Nous assistons de plus en plus fréquemment à la formation de partenariats entre les employeurs, les établissements d'enseignement, les divers ordres de gouvernement et les organisations instituées par ou pour les membres des groupes désignés. Dans certains cas, comme dans les exemples qui suivent, ces mesures sont devenues des initiatives qui consistent à résoudre les problèmes :

- Plusieurs employeurs ont signalé que leur collaboration avec les agents de négociation se présentait sous des formes plus diverses et avait pris plus d'ampleur depuis qu'ils avaient un plan d'équité. Par exemple, un employeur a conclu une entente avec son agent de négociation le plus important pour combler par des personnes handicapées certains postes, en nombre limité, sur le point de devenir vacants. Cette entente augmente leurs possibilités d'emploi, tout en respectant le droit d'ancienneté des employés et en tenant compte du nombre restreint de débouchés.

- Un employeur a entrepris, en collaboration avec l'Association du syndrome de Down de la région de la capitale nationale, un projet-pilote pour intégrer dans son effectif des personnes ayant des troubles de développement. Dans le cadre de ce projet, il a embauché, pour l'année 1994, quatre personnes à temps partiel sur une base contractuelle.

- Un employeur, parce que le taux de roulement des membres des minorités visibles était beaucoup plus élevé que la normale dans une de ses places d'affaires, a entrepris une étude sur les attitudes au travail, sur les méthodes et sur les mesures de motivation chez les divers groupes désignés; son objectif était de réviser en conséquence ses politiques et ses méthodes et de faire le nécessaire pour pouvoir tenir compte des différences.

- Un employeur qui est en train de réviser ses méthodes de recrutement s'est engagé à veiller à ce que tous les comités de sélection comptent un membre de l'un des groupes désignés.

Un autre fait nouveau a marqué la programmation de l'équité en matière d'emploi : l'investissement à long terme dans l'acquisition par les membres des groupes désignés des compétences nécessaires pour assurer leur aptitude à l'emploi. Les entreprises s'efforcent de communiquer avec les groupes et associations communautaires pour s'assurer qu'un bassin de travailleurs reçoit une formation appropriée dans les secteurs en croissance. Après avoir investi sur le plan de la formation et de l'éducation, les organisations sont souvent en

- Plusieurs employeurs tiennent des entrevues de départ pour essayer de déterminer, le cas échéant, les mauvaises expériences que les employés ont pu vivre au sein de l'organisation. Un employeur a ainsi pu cerner divers domaines où il y aurait moyen d'améliorer la situation, comme les entrevues avec les employés, la formation, les promotions et l'évaluation du rendement.

- Comme il ne pouvait trouver à proximité le matériel didactique dont il avait besoin, un employeur s'est servi de vidéocassettes pour aider un employé ayant une déficience visuelle qui avait des troubles d'apprentissage à perfectionner sa maîtrise de l'ordinateur. Cette initiative a donné d'excellents résultats et cette formation est maintenant offerte à tous les employés.

- Un autre employeur a instauré un congé mobile dont tous les employés peuvent se prévaloir. Les employés autochtones et ceux qui font partie d'une minorité visible pourraient trouver l'idée particulièrement intéressante, car ce congé peut leur permettre de participer à des activités ethnoculturelles ou religieuses autres que les fêtes judéo-chrétiennes traditionnelles prévues dans les jours fériés conventionnels.

Bon nombre d'employeurs font des efforts louables pour diversifier leur équipe de travail et la rendre représentative de leur clientèle de façon à assurer un service de qualité. Les organisations qui se sont engagées à recruter, à promouvoir et à maintenir en fonction des personnes représentatives de la population canadienne n'en seront qu'enrichies. En effet, elles seront en mesure de mieux saisir les besoins de leur clientèle et de leur offrir un meilleur service, grâce à l'apport d'employés qui ont vécu d'autres expériences et qui abordent les situations de différentes façons.

## L'équité en matière d'emploi

Les programmes d'équité en matière d'emploi sont étroitement liés aux initiatives relatives à la gestion de la diversité. Les deux sont nécessaires pour que des personnes différentes puissent travailler en harmonie dans le même milieu de travail. L'équité en matière d'emploi ajoute toutefois une importante dimension à la valorisation et à la gestion de la diversité. Elle permet de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi de certains groupes qui ont toujours été désavantagés sur le plan de l'emploi.

Les programmes d'équité en matière d'emploi visent à améliorer les conditions d'emploi pour les groupes désignés, c'est-à-dire les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Ces programmes exigent des employeurs qu'ils prennent des initiatives relatives aux besoins de leur organisation et qui permettent à celle-ci d'avoir une représentation juste ou équitable des membres des quatre groupes désignés. Cela implique qu'ils doivent prendre des mesures spéciales pour les recruter, leur offrir des promotions, les maintenir en fonction et leur permettre de se perfectionner.

On estime qu'en l'an 2 000, les deux tiers des nouveaux venus sur le marché du travail seront des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées.

- Dans le cadre d'un cours portant sur le leadership, un employeur s'efforce de transmettre à ses gestionnaires les connaissances nécessaires pour diriger un groupe diversifié. La formation se fait en cinq temps. Tout d'abord, l'employeur aide les gestionnaires à comprendre les différences entre les personnes et à acquérir les compétences qui leur permettront de diriger une équipe hétérogène. Puis la formation progresse peu à peu jusqu'au cinquième niveau où il leur faut relever les défis que présente l'évolution du milieu de travail, apprendre à assumer personnellement les changements et orienter l'équipe de façon à ce qu'elle sache faire preuve de souplesse et puisse facilement s'adapter.

Voici quelques exemples qui montrent clairement les mesures que prennent certains employeurs pour innover davantage et s'adapter aux réalités d'un groupe hétérogène :

Les normes et les méthodes classiques de gestion ont permis, par le passé, de recruter et de motiver une main-d'œuvre relativement homogène. Or, cette population est de plus en plus hétérogène<sup>1</sup>. Les gestionnaires doivent apprendre de nouvelles techniques et acquérir de nouvelles compétences pour que leur organisation puisse donner son rendement maximal. Les entreprises s'efforcent depuis plusieurs années de sensibiliser leur effectif à l'équité en matière d'emploi. Cependant, la gestion de la diversité exige davantage. En effet, les gestionnaires doivent perfectionner leurs compétences pour pouvoir diriger avec doigté un groupe plus diversifié.

Cette stratégie s'appuie sur le postulat selon lequel les compétences et les besoins des gens diffèrent en fonction de plusieurs variables, dont la langue, la capacité, le niveau de scolarité, l'expérience, le mode de vie, la perspective, variant selon l'âge, et les antécédents culturels ou religieux. Elle tire parti du fait que la diversité de l'effectif contribue à l'efficacité de l'organisation.

Par gestion de la diversité, il faut entendre une stratégie de gestion des ressources humaines qui s'applique à tous les employés. Comme il est dit plus haut, les organisations mettent en valeur les différences chez leurs employés et elles misent sur les points forts de chacun pour réaliser leurs objectifs d'ensemble. Par cette stratégie, les organisations améliorent la communication et les relations de travail entre des groupes divers.

## **La gestion de la diversité**

Il importe de noter que les initiatives dont il est fait état dans ce chapitre ont été réalisées en période d'austérité économique et à une époque où diverses entraves se conjuguent pour limiter les possibilités de recrutement.



# 1 LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Comme la main-d'œuvre tend à se raréfier et la population à se diversifier, il importe de se préparer rapidement à l'évolution du marché pour ne pas se retrouver dans une situation critique. Or, pour bien servir une clientèle variée, il faut un effectif qui soit représentatif.

La Banque Royale

## Introduction

Ce chapitre a pour but de présenter les mesures positives que les employeurs ont prises pour diversifier leur effectif et pour répondre aux besoins des divers groupes qui le composent. Les employeurs ont fourni de leur plein gré les renseignements voulus sur ce qu'ils ont fait pour réaliser ces objectifs; à cette fin, ils ont répondu à un court questionnaire et ont inséré un sommaire en ce sens dans leur rapport statistique de 1993. Leurs mesures s'inscrivent dans le plan d'action de leur organisation et visent à réaliser les buts qu'ils se sont fixés relativement à l'équité en matière d'emploi. À long terme, elles contribuent généralement à modifier la représentativité de leur effectif. Un nombre croissant d'organisations ont démontré, par diverses initiatives, qu'elles comprennent l'importance de diversifier leur effectif et de préserver cette diversité.

L'équité en matière d'emploi et la gestion de la diversité constituent deux stratégies interdépendantes qui visent à édifier et à valoriser une main-d'œuvre qui corresponde à la diversité de la société canadienne. Par la gestion de la diversité, les organisations réalisent leurs objectifs généraux en reconnaissant et en valorisant, dans leur milieu, le caractère tout à fait unique de l'individu. L'équité en matière d'emploi vise aussi, dans une très large mesure, à faire valoir la diversité de la population et à en tenir compte. Son but premier est toutefois d'éliminer les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent certains groupes (soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées) et de rendre ainsi l'effectif plus représentatif.





Partie I :

**Les initiatives des  
employeurs relativement à  
l'équité en matière d'emploi**



- Chez les employeurs dont les progrès ont été évalués par rapport aux Autochtones, 42 ont reçu la cote «A».
- Bien que les résultats de 1993 aient été plus encourageants que l'année précédente, très peu d'employeurs ont réalisé des progrès appréciables dans le cas des personnes handicapées; 24 employeurs ont reçu la cote «A».



Les profils professionnels et salariaux des membres des groupes désignés nous font constater ce qui suit :

- Les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, dans l'ensemble, ont occupé des emplois qui se comparent fort bien avec ceux détenus par les autres employés de l'effectif visé par la Loi.
- Les femmes étaient encore fortement concentrées dans des emplois moins bien rémunérés. Près des deux tiers des femmes de l'effectif visé par la Loi étaient encore confinées dans des emplois de bureau.

- Les Autochtones affichaient le plus faible taux de représentation dans l'effectif visé par la Loi et occupaient des emplois moins bien rémunérés; les femmes autochtones étaient concentrées dans des emplois de bureau, tandis qu'une proportion importante d'hommes autochtones se trouvaient parmi les travailleurs manuels spécialisés et les autres travailleurs manuels.

Les employés visés par la Loi ont tiré parti, à des degrés divers, des occasions qu'ils ont eues d'améliorer la situation des groupes désignés :

- Les femmes ont reçu plus de promotions que la moyenne pour l'ensemble de l'effectif.
- Le même phénomène a été observé chez les membres des minorités visibles. Il y a eu aussi, en 1993, plus de recrutements chez les membres de ce groupe que la moyenne.
- Chaque année (sauf en 1989), depuis l'année pour laquelle les employés ont soumis leur premier rapport, plus de personnes handicapées ont cessé d'occuper un emploi qu'elles n'ont été recrutées dans l'effectif.
- Les employés ont eu peine à maintenir en fonction les employés autochtones. Le taux de roulement chez les Autochtones était le plus élevé des quatre groupes désignés.

L'évaluation des résultats des employés indique quels employés ont amélioré la situation des groupes désignés au moyen des recrutements et des promotions en 1993 :

- La plupart des employés qui ont été évalués relativement aux membres des minorités visibles ont réalisé certains progrès en 1993; 72 employés ont reçu la cote «A».

- Plus de 70,00 % des employés ont signalé avoir réalisé un certain progrès dans le cas des femmes en 1993; en fait, 122 employés ont reçu la cote «A» dans le classement relatif aux progrès pour ce qui est de ce groupe.

## FAITS SAILLANTS

Malgré la conjoncture difficile, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont fait l'essai de nouvelles méthodes pour gérer et faire valoir la diversité et pour réaliser l'équité dans leur effectif. En 1994, le champ d'application du Programme des prix d'excellence a été élargi pour y faire entrer les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi en plus de ceux visés par le Programme de contrats fédéraux. La Société canadienne d'hypothèques et de logement a reçu un prix Vision pour avoir mis au point de fructueux programmes de recrutement qui ciblèrent tout particulièrement les groupes désignés.

Bien qu'il y ait eu réduction du nombre de salariés dans l'effectif visé par la Loi entre 1992 et 1993, la représentation des membres des quatre groupes désignés dans l'effectif a augmenté :

- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté pour atteindre 8,09 % par rapport à 7,90 % en 1992. De tous les groupes désignés, ce sont les minorités visibles qui ont connu l'augmentation la plus appréciable.
- La représentation des femmes a également augmenté de façon importante pour atteindre 45,64 %, comparativement à 44,74 % en 1992.
- Dans le cas des personnes handicapées et des Autochtones, les progrès ont été beaucoup plus lents en 1993, mais aussi depuis 1987, l'année pour laquelle les employeurs ont soumis leur premier rapport sur l'équité en matière d'emploi. En 1993, la représentation des personnes handicapées se situait à 2,56 % et celle des Autochtones, à 1,04 %.

La représentation des membres des minorités visibles et des femmes dans l'effectif était presque égale à leur représentation dans l'ensemble de la population active canadienne selon les données du recensement.

Le présent rapport est le premier à s'appuyer sur les données issues du Recensement de 1991 pour évaluer les progrès réalisés par les employeurs visés par la Loi. Ces données reflètent les importants changements démographiques survenus au Canada entre 1986 et 1991. La représentation des groupes désignés dans la population active canadienne a augmenté considérablement au cours de cette période, tout particulièrement pour les membres des minorités visibles et pour les Autochtones.



## **Modification à la Loi sur l'équité en matière d'emploi : la consultation publique**

Comme le ministre l'a indiqué dans son message, le projet de loi visant à modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fera l'objet d'un examen de la part d'un Comité parlementaire et sera soumis au processus de consultation publique. Fidèle à sa promesse de rendre la consultation ouverte et exhaustive, le gouvernement offrira ainsi aux Canadiens et aux Canadiennes l'occasion de participer au processus législatif en exprimant directement leurs idées aux membres du Comité.

Le comité parlementaire étudiera le projet de loi après sa première lecture, ce qui permettra de consulter les gens sur toute question qui fait l'objet du projet de loi. Le gouvernement pourra, après avoir étudié les recommandations soumises par le comité, modifier le projet de loi avant que celui-ci ne devienne loi (c'est-à-dire après les deuxième et troisième lectures et après la sanction royale).

Les particuliers et les organisations sont invités à fournir toute information qui pourrait aider le Comité dans son travail. Cette participation peut prendre la forme d'une simple lettre ou aller jusqu'à la présentation d'un document de réflexion sur l'équité en matière d'emploi.



## ***Le Programme de contrats fédéraux***

Le ministère du Développement des ressources humaines a également la responsabilité d'administrer le Programme de contrats fédéraux qui exige des employeurs, qui font des affaires avec le gouvernement du Canada, qu'ils réalisent et maintiennent un effectif juste et représentatif. Aux termes de ce programme, les entreprises qui ont au moins 100 employés, et qui se voient confier des contrats évalués à au moins 200 000 dollars, doivent mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme.

## ***Les prix d'excellence***

Le Programme des prix d'excellence a pour but d'honorer publiquement les organisations qui ont réussi, de façon exemplaire, à mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Pour la première fois, les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont été invités à participer au Programme des prix d'excellence. Jusqu'à cette année, seuls les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux y étaient admissibles et pouvaient espérer recevoir un de ces prix (voir le chapitre 2 pour plus de détails).

## ***Harmonisation des lois fédérale et ontarienne sur l'équité en matière d'emploi***

Le 1<sup>er</sup> septembre 1994, l'Ontario a adopté une loi sur l'équité en matière d'emploi; elle s'applique à des employeurs de diverses tailles qui font partie des services publics de l'Ontario, du secteur public au sens large et du secteur privé. La loi ontarienne vise essentiellement les mêmes groupes désignés que la loi fédérale et les employeurs ont des obligations semblables, sous bien des rapports, aux prescriptions fédérales relativement à l'équité en matière d'emploi. Les deux paliers de gouvernement se sont engagés à éliminer les obstacles auxquels se butent les groupes désignés. Ils se sont aussi engagés à améliorer leur représentation à tous les niveaux de l'emploi dans la population active.

Les représentants du ministère du Développement des ressources humaines, ceux du ministère des Affaires civiles de l'Ontario et ceux de la Commission de l'équité en matière d'emploi de l'Ontario travaillent de concert pour harmoniser, dans la mesure du possible, les exigences de leurs programmes respectifs. En juin 1994, ils ont signé un protocole d'entente en vue d'harmoniser les programmes fédéraux et provinciaux d'équité en matière d'emploi.

## INTRODUCTION

En juin 1994, les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont présenté leur septième rapport annuel. Chaque employeur présente ainsi un rapport sur la situation de l'emploi des quatre groupes désignés, tout en précisant les progrès qu'ils ont faits, en 1993, en vue de rendre leur effectif plus équitable. Le présent document regroupe les données de ces rapports et en fait l'analyse.

Dans l'ensemble, le rapport annuel de cette année est à peu près semblable à celui des autres années. Il y a eu cependant certaines modifications. Quelques nouveaux chapitres ont été ajoutés cette année, comme celui sur les prix d'excellence. En outre, il y a un nouveau chapitre qui donne un aperçu de l'évolution démographique au Canada entre le Recensement de 1986 et celui de 1991. Le rapport annuel de 1994 est le premier pour lequel les données tirées du Recensement de 1991 ont été utilisées. Elles indiquent une augmentation de la représentation des quatre groupes désignés.

Le rapport se présente aussi de façon un peu différente cette année. Il se divise maintenant en deux parties. La première partie porte sur les initiatives relatives à l'équité en matière d'emploi et sur les mesures que les employeurs ont prises pour rendre leur effectif plus équitable; la deuxième partie présente, sous forme numérique, les résultats que les employeurs visés par la *Loi* ont obtenus.

La méthode utilisée pour évaluer les résultats des employeurs a aussi été quelque peu modifiée, cette année, pour mieux tenir compte de la diversité démographique des différentes régions du Canada. La nouvelle méthode est expliquée au chapitre 6 intitulé «Évaluation des résultats des employeurs».

### ***La Loi sur l'équité en matière d'emploi***

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en 1986. Elle s'applique aux sociétés d'État et aux employeurs sous réglementation fédérale qui ont au moins 100 employés. Ces employeurs oeuvrent principalement dans le secteur des banques, dans celui des communications et dans celui du transport international et interprovincial. La *Loi* a pour but de veiller à ce que les employeurs rendent leur effectif équitable et représentatif des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Les employeurs sont tenus d'élaborer et de mettre en oeuvre des plans et des programmes d'équité en matière d'emploi. Ils sont également tenus de faire part, chaque année, au ministre du Développement des ressources humaines, des progrès qu'ils ont réalisés pour rendre leur effectif représentatif.



# TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Faits saillants	5

## Partie I : Les initiatives des employeurs relativement à l'équité en matière d'emploi

1. La gestion de la diversité et l'équité en matière d'emploi	11
2. Prix d'excellence et marques de reconnaissance	17

## Partie II : Analyse des rapports des employeurs

Principales constatations	29
3. L'environnement économique et le climat des affaires	33
4. Les groupes désignés dans la population active canadienne	41
5. Les profils des groupes désignés	47
Les femmes	49
Les Autochtones	53
Les personnes handicapées	59
Les membres des minorités visibles	65
6. Évaluation des résultats des employeurs	71

## Annexe A :

Tableaux : Groupes désignés dans la population active canadienne	A-1
--	-----

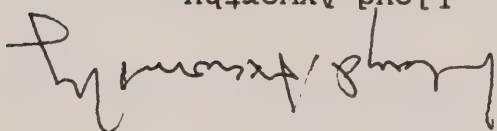
## Annexe B :

Tableaux : Résumé des rapports des employeurs	B-1
---	-----



Je compte présenter sous peu des modifications à la loi sur l'équité en matière d'emploi. Les modifications proposées donneront lieu à un vaste processus de consultation et je tiens à saisir l'occasion pour inviter toutes les personnes intéressées à y participer. J'ose croire que, suite à ce processus, l'équité en matière d'emploi sera envisagée de façon plus énergique et plus efficace.

Nous vous prions d'agréer, Excellence, l'expression de nos sentiments les plus respectueux.

  
Lloyd Axworthy



Son Excellence  
Le Gouverneur général du Canada

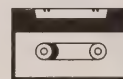
Plaise à votre Excellence :

J'ai le grand plaisir de présenter au Parlement le  
septième rapport annuel relatif à la Loi sur l'équité en matière  
d'emploi.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi requiert des  
employeurs les actions suivantes : détermination et suppression  
de ses règles et usages en matière d'emploi, dans les cas où ils  
font obstacle à la carrière des femmes, des Autochtones, des  
personnes handicapées et des membres des minorités visibles;  
instauration de règles et d'usages positifs visant à augmenter la  
représentation de ces groupes dans l'effectif; élaboration d'un  
plan d'équité en matière d'emploi énonçant les objectifs et les  
échéanciers; dépôt d'un rapport annuel au gouvernement pour  
rendre compte des progrès accomplis.

Il me semble qu'au cours des sept dernières années, les  
employeurs se sont engagés plus fermement à réaliser l'égalité en  
milieu de travail. Je tiens particulièrement à féliciter les  
lauréats des prix d'excellence Vision pour l'année 1994, soit la  
Société canadienne d'hypothèques et de logement, Ortho-McNeil  
Inc. et l'Université York. Chacun de ces employeurs s'est  
distingué en prenant des mesures créatives et remarquables visant  
à promouvoir l'équité en matière d'emploi et à rendre le milieu  
de travail équitable.

Quoique les résultats observés dans le présent rapport  
indiquent qu'il y a eu une certaine amélioration de la situation  
de l'emploi pour les groupes désignés, il n'en demeure pas moins  
que les résultats viennent réaffirmer la nécessité de resserrer  
les dispositions et d'élargir le champ d'application de la loi.



Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication  
sous cette forme ou sous forme de médias substitués,  
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements  
Développement des  
ressources humaines Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, niveau 0  
Hull (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260  
N° du cat. : LT-020-12-94

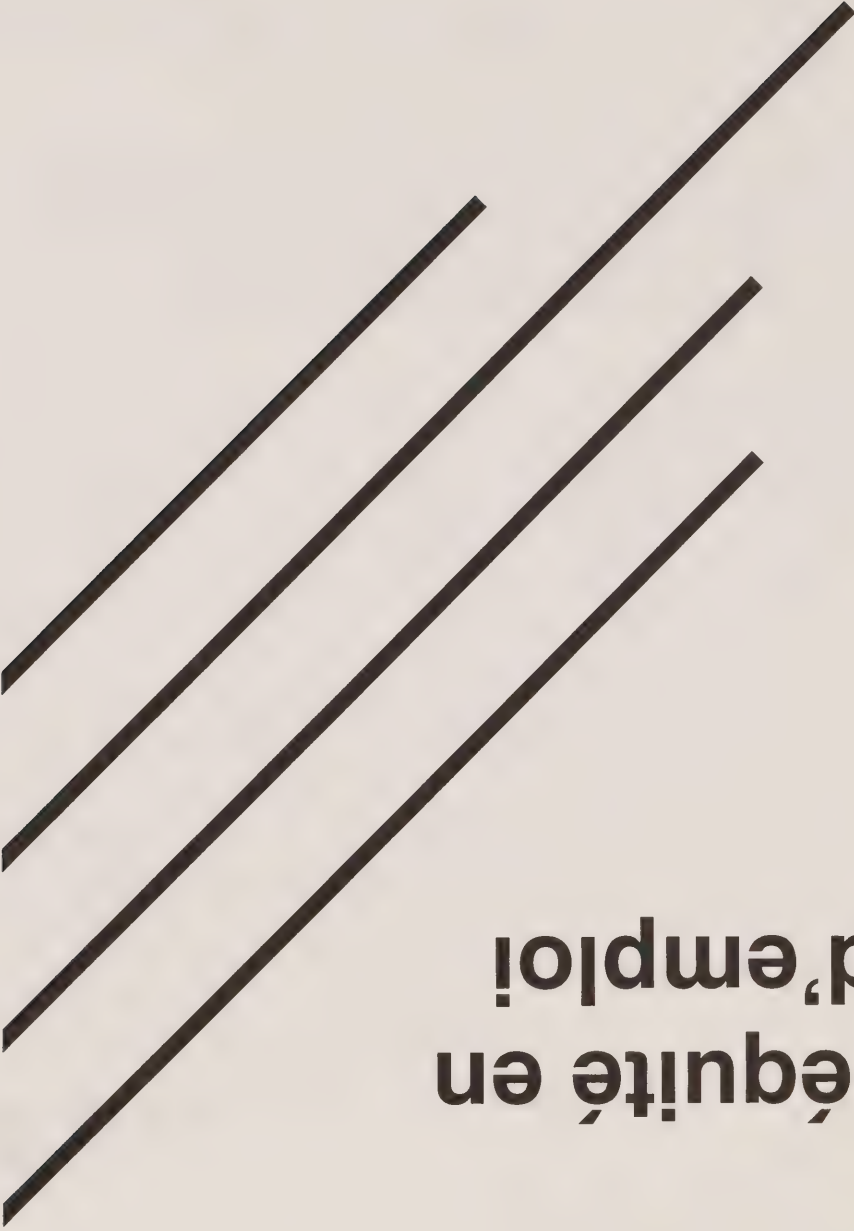
Imprimé au Canada .

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1994  
N° de cat. : MP31-5/1994  
ISBN 0-662-61484-4

**Rapport annuel**

**Loi sur l'équité en  
matière d'emploi**

**1994**









1994

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Rapport annuel

0287

Développement des  
ressources humaines Canada  
Human Resources  
Development Canada













